

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000397/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/01/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR047782/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.200311/2024-45
DATA DO PROTOCOLO: 09/01/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO, CNPJ n. 67.978.288/0001-44, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). PEDRO RONALD MARANHÃO BRAGA BORGES;

E

SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP, CNPJ n. 62.653.233/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON ANDRE DOS SANTOS FILHO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores que prestam serviços de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e serviços congêneres)**, com abrangência territorial em São Paulo/SP.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários vigentes em 01/09/22 serão reajustados a partir de 01/09/23, conforme:

a) Os salários serão reajustados em 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento), tendo por base de incidência o limite salarial de **R\$ 9.571,97 (nove mil, quinhentos e setenta e um reais e noventa e sete centavos)**.

b) Para os empregados com salários superiores a esse limite, fica garantido o reajuste de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento), até o limite salarial citado de **R\$ 9.571,97 (nove mil, quinhentos e setenta e um reais e noventa e sete centavos)**.

c) Para a parcela salarial superior a esse limite as empresas poderão aplicar, alternativamente, o reajuste de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento), ou adotar o critério de livre negociação entre a empresa e os titulares dessa condição salarial.

Os reajustes concedidos aos salários e benefícios, incluídas as diferenças relativas ao mês de setembro/23, deverão ser pagos na folha salarial de outubro/23, no quinto dia útil de novembro/23.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - ATRASOS DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo acarretará às empresas a pena de multa de 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, a ser paga ao empregado prejudicado, independentemente das penalidades previstas na legislação:

- a) **Salário:** até o quinto dia útil do mês seguinte ao de competência do respectivo salário;
- b) **Décimo Terceiro Salário:** até o dia vinte de dezembro de cada ano;
- c) **Férias:** até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo);
- d) **O pagamento do PPR** será observado de acordo com a previsão constante de norma coletiva específica para esse fim;
- e) **Entrega dos benefícios (Tiquete Refeição e Vale Alimentação):** Será feita juntamente com o pagamento salarial, até o quinto dia útil de cada mês.

Ressalte-se que nas situações em que ocorrerem atrasos motivados pela empresa fornecedora dos tíquetes ou a transportadora dos mesmos, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa.



CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

Sempre que os salários forem pagos através de bancos será assegurado ao empregado intervalo remunerado, durante a jornada, para permitir-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso e refeição.

CLÁUSULA SEXTA - CONTA BANCÁRIA PARA CRÉDITO DOS SALÁRIOS

Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de taxas bancárias para os empregados, observando-se as seguintes condições:

- a) **Os saques bancários**, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, **ficam limitados a quatro por mês**. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.
- b) As contas **não incluirão a utilização de cheques**.
- c) Os **empregados que pretenderem condições diferentes** ou manterem as contas bancárias atuais, **assumirão as taxas correspondentes**.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO/ CONTRACHEQUE

As empresas poderão disponibilizar os contracheques aos empregados com as discriminações das verbas salariais por meio físico ou digital.

As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO INDEVIDO

Os descontos indevidos nos salários base dos empregados, de valor igual ou superior a 10%, serão reembolsados em até 5 dias úteis, após o protocolo de reclamação do empregado, salvo verificação de regularidade do referido desconto.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - SALÁRIOS FUNCIONAIS

Os empregados, lotados na mão de obra direta das funções ou atividades, infra discriminadas, perceberão a remuneração correlacionada, desde que satisfeita a frequência integral mensal bem como as condições convencionadas para os pagamentos ou fornecimento de cada parcela.

A remuneração, em menção, vigorará a partir de 01 de setembro de 2023 e será paga ou entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte.

Os reajustes concedidos aos salários e benefícios deverão ser pagos até a folha salarial de outubro/23, no quinto dia útil de novembro/23.

A) Coletores/Bueiristas (Coleta Domiciliar, Coleta de Varrição e Feiras e Coleta RSSS – Resíduos Sólidos de Serviços de Saúde)

	SETEMBRO/23
Salário mensal	R\$ 1.993,64
Insalubridade mensal	40% salário-mínimo federal
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 687,08
Vale Alimentação mensal	R\$ 375,64

B) Agentes Ambientais (Varredores, Ajudante de Serviços Diversos de Varrição, Serventes de Usina de Tratamento de Lixo, Serventes de Aterro e Serventes de Transbordo Municipal)

	SETEMBRO/23
Salário mensal	R\$ 1.676,17
Insalubridade mensal	20% salário-mínimo federal
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 687,08
Vale Alimentação mensal	R\$ 375,64

C) Ajudante de Equipe de Serviços Diversos

A função AJUDANTE DE EQUIPE DE SERVIÇOS DIVERSOS tem como finalidade precípua a realização de tarefas operacionais complementares de limpeza urbana, prioritariamente os

serviços de capinação, podas, pinturas de guias e meio-fio, retirada de faixas e cartazes, tapaburacos etc.

Fica expressamente proibida a sua utilização nas seguintes atividades:

- a) Coleta de lixo domiciliar;
- b) Coleta de resíduos de saúde (hospitais, clínicas, farmácias, postos de saúde etc);
- c) Coleta de lixo de grandes geradores (industrial ou comercial);
- d) Varrição de vias e logradouros públicos (ruas, avenidas, vielas, calçadas ou calçadões, praças, parques e jardins);
- e) Limpeza de caixas de inspeção, galerias ou ramal de esgotos (bueiros);
- f) Em destinos finais de lixo (aterros sanitários, usinas de compostagem ou de reciclagem, incineradores por micro-ondas ou de qualquer outra tecnologia empregada);
- g) Coleta de resíduos de Varrição.

A infração acarretará multa equivalente ao piso salarial da função "Agente Ambiental", que será paga diretamente ao empregado, além da imediata promoção para a função a qual o empregado foi transferido.

Os valores do Tíquete-Refeição e Vale-Alimentação referentes à função de Ajudante de Equipe de Serviços Diversos serão pagos conforme o aqui agora estipulado:

	SETEMBRO/23
Salário mensal	R\$ 1.676,17
Insalubridade mensal	10% salário-mínimo federal (*)
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 687,08
Vale Alimentação mensal	R\$ 375,64

(*) A função de ajudante de serviços diversos terá pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, no valor de 20% do salário-mínimo federal, a partir da próxima licitação em novos contratos.

D) Ajudante de Pátio de Compostagem

	SETEMBRO/23
Salário mensal	R\$ 1.676,17
Insalubridade mensal	40% salário-mínimo federal
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 687,08
Vale Alimentação mensal	R\$ 375,64

E) Lavador e Lubrificador

	SETEMBRO/23
Salário mensal	R\$ 1.676,17
Insalubridade mensal	(*)
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 687,08
Vale Alimentação mensal	R\$ 375,64

(*) As funções de Lavadores e Lubrificadores terão pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, no valor de 20% do salário-mínimo federal, a partir da próxima licitação em

novos contratos.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após **01 de setembro de 2022** receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, previsto na cláusula Reajuste Salarial, de forma proporcional, na base 1/12 (um doze avos) por mês de serviço.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA

Fica preservada a data de 16 de maio como sendo o "DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA".

1 - Os empregados lotados na mão-de-obra direta, conforme funções definidas na cláusula SALÁRIOS FUNCIONAIS, receberão as horas laboradas nesse dia como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, desde que em dia útil.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO

Tendo em vista a renegociação desta cláusula, na norma convencionada do período relativo a 01 de março de 1999 a 29 de fevereiro de 2001, ficam convalidadas as seguintes condições:

Os percentuais referentes aos adicionais de quinquênio que correspondem a 10% (dez por cento) nos primeiros 5 anos ininterruptos na empresa e 5% (cinco por cento) a partir do segundo quinquênio, serão mantidos para os empregados que até abril de 1999 já tivessem adquirido o tempo necessário para o recebimento de tal direito.

A partir de 01 de abril de 1999, somente os empregados que já contavam com quinquênios completados é que tem direito a manutenção do valor do adicional de quinquênio. Os empregados que, em 01 de abril de 1999, ainda não tivessem completado o primeiro quinquênio, não têm direito ao adicional de quinquênio, seja do primeiro ou dos demais quinquênios futuros, que, porventura, viessem ou venham a ser completados.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

1) Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:

1.1) Para os empregados lotados na função de Agentes Ambientais (lotados na mão-de-obra direta de: Varredores, Ajudantes de Serviços Diversos de Varrição, Serventes de Usinas de Tratamento de Lixo, Serventes de Aterro e Serventes de Transbordo de Lixo): grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário-mínimo Federal.

1.2) Para os empregados que exerçam a função de coletores e bueristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo federal.

1.3) Para os empregados que exerçam a função de Ajudante de Equipe de Serviços Diversos: grau mínimo, que corresponde a 10% (dez por cento) do salário-mínimo federal.

O pagamento da insalubridade para Ajudantes de Equipes de Serviços Diversos, em conformidade com a observação acima, não poderá ser tomado como equiparação para empresas que operem em outros municípios.

O SIEMACO-SP renuncia ao direito de ação, que tenha como objeto o adicional de insalubridade para o Ajudante de Equipe de Serviços Diversos, em relação às empresas do setor de atividade.

1.4) As funções de Ajudante de Equipe de Serviços Diversos, Lavadores e Lubrificadores terão pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, no valor de 20% do salário-mínimo federal, a partir da próxima licitação em novos contratos.

2) Considerando que os adicionais de insalubridade, previstos em convenção foram negociados sem base em laudo pericial, e não tem por finalidade gerar reconhecimento de exposição da atividade a agentes insalubres, as partes estabelecem que:

2.1) os adicionais, já previstos, continuarão sendo pagos normalmente.

2.2) o mero pagamento do adicional de insalubridade não gerará automaticamente nenhuma contribuição previdenciária de aposentadoria especial, Lei 8.213/91, exceto no caso da existência de laudo pericial individual referente ao trabalhador quando do requerimento da sua aposentadoria.

2.3) o pagamento do adicional de insalubridade também não será impedimento para a realização de horas extras, nos limites legais, sendo desnecessário requerimento prévio por parte da empresa às autoridades competentes.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIOS

Os prêmios de qualquer natureza incorporarão os salários para efeito de férias, 13º salário e FGTS.

A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, os prêmios de qualquer natureza, ainda que habituais, não integrarão a remuneração do empregado e não constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TÍQUETE REFEIÇÃO/ DESJEJUM

As empresas fornecerão tíquetes-refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial. As empresas também poderão satisfazer a obrigação da concessão de Tíquete refeição ou Vale Alimentação, através do fornecimento do crédito desses benefícios, usando os CARTÕES MAGNETIZADOS das empresas fornecedoras desses sistemas de refeições e alimentação, dado o atual estágio do avanço tecnológico do sistema de cartões nas redes de estabelecimentos de alimentos em todo o país.

1 - Para efeito da quantidade, a ser distribuída, as empresas farão a apuração das faltas injustificadas ocorridas, no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (um) tíquete-refeição.

2 - Os tíquetes-refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:

a) Nas faltas atestadas por doença, limitado a 15 (quinze) dias.

b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, limitado a 120 (cento e vinte) dias.

c) Nas férias.

3 - A partir da competência setembro de 2023, o valor do tíquete refeição será reajustado em **4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento)** sendo que o novo valor total mensal do tíquete-refeição, para 25 vales, será de **R\$ 687,08 (seiscentos e oitenta e sete reais e oito centavos)** sempre, preservando o valor total mensal e, naturalmente, em qualquer das hipóteses, observando a proporção da apuração prevista no item 1.

4 - Os empregados, caso desejem, poderão manifestar opção, perante as empresas, para receberem os tíquetes-refeição e vale-alimentação unificadamente na forma de um ou de outro, facultado à empresa a concessão ou não. Concedida a opção, o referido benefício continuará sendo concedido com base nos critérios definidos nos itens 1 e 2. As empresas que acolherem a opção terão prazo de dois meses para efetivá-la. Os empregados somente poderão manifestar nova modificação após decorridos 6 (seis) meses contados da efetivação do último acolhimento das empresas que, conseqüentemente, terão o prazo de 2 (dois) meses para efetivarem a nova opção manifestada.

5 - As empresas poderão, havendo interesse, entregar tíquetes, com valores unitários-faciais diferentes uns dos outros, mas sempre, preservando o valor total mensal, naturalmente, em qualquer das hipóteses, observando a proporção da apuração prevista no item 1.

6 - O valor deste benefício se destina a refeições e, além das refeições, englobará também o benefício de desjejum. A título de esclarecimento, o valor do desjejum, já está incorporado ao tíquete refeição e ao vale alimentação, corresponde a **R\$ 40,87 (quarenta reais e oitenta e sete centavos)** oriundos do valor do reajuste de 4% sobre o tíquete refeição do ano de 2018 mais o valor do reajuste de 4% sobre o vale alimentação também do ano de 2018.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão vales-alimentação, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial.

1 - Para efeito da quantidade, a ser distribuída, as empresas farão a apuração das faltas injustificadas, ocorridas no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (um) vale-alimentação.

2 - Os vales-alimentação serão fornecidos também durante:

a) Limitado a 120 (cento e vinte dias): gozo de férias e eventuais afastamentos por doença ou acidente do trabalho.

b) Limitado a 90 (noventa) dias: afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade.

3 - A partir da competência setembro de 2023, o valor do vale alimentação será reajustado em **4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento)**, sendo que o novo valor total mensal do

vale alimentação, para 25 vales será de **R\$ 375,64 (trezentos e setenta e cinco reais e sessenta e quatro centavos)**.

4 - Os empregados, caso desejem, poderão manifestar opção, perante as empresas, para receberem os tíquetes-refeição e vale-alimentação unificadamente na forma de um ou de outro, facultado à empresa a concessão ou não. Concedida a opção, o referido benefício continuará sendo concedido com base nos critérios definidos nos itens 1 e 2. As empresas que acolherem a opção, terão prazo de dois meses para efetivá-la. Os empregados somente poderão manifestar nova modificação após decorridos 6 (seis) meses contados da efetivação do último acolhimento das empresas que, conseqüentemente, terão o prazo de 2 (dois) meses para efetivarem a nova opção manifestada.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR

As empresas proporcionarão convênio médico e hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, definidos na legislação previdenciária, nos moldes conveniados praticados pelo mercado, que propicie atendimento de forma abrangente em relação a todas as principais regiões geográficas da cidade de São Paulo.

O plano médico e hospitalar deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas, atendimentos hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, entre outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standard".

1 - As despesas do convênio médico e hospitalar serão rateadas da seguinte forma:

a) Os percentuais de participação do empregado e de seus dependentes estão explicitados no quadro a seguir:

Nº usuário	1 usuário	2 usuários	3 usuários	4 usuários
Porcentual	0,25%	0,5%	0,75%	1%

b) O percentual de participação de que trata o item **a** será limitado a 1% (um por cento), devendo ser descontado do salário base do empregado em folha de pagamento;

c) O plano médico e hospitalar é extensivo obrigatoriamente aos trabalhadores terceirizados.

2) Regime de coparticipação:

As partes definirão o modelo do regime de coparticipação a ser implantado em até 6 meses para esclarecimento aos trabalhadores.

3) Encerramento de convênios ou planos de saúde:

Nas hipóteses previstas na cláusula quinquagésima sétima, que trata de afastamentos decorrentes de benefícios previdenciário e aposentadoria por invalidez, fica facultado às empresas o encerramento de convênios ou planos de saúde dos dependentes do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

As empresas proporcionarão convênio odontológico básico, incluso atendimento de emergência 24 horas, regulamentado pela ANS – Agência Nacional de Saúde, que atenda aos empregados, extensivo ao cônjuge e filhos até 18 anos de idade.

O convenio deverá ser implantado para os empregados que desejem aderir ao mesmo, conforme consulta prévia aos mesmos.

O custeio do convênio será bipartido, sendo que as empresas arcarão com 85% (oitenta e cinco por cento) e os empregados com o custo restante.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIOS SOCIAIS EM CASO DE MORTE OU INCAPACIDADE PERMANENTE P O TRABALHO

As empresas concederão os seguintes benefícios sociais, gratuitamente, ao dependente principal do empregado, no caso da morte deste ou para o próprio empregado no caso de sua incapacidade permanente para o trabalho:

1. Seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, na ocorrência da morte deste, em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. Na hipótese de qualquer uma dessas ocorrências a indenização será de 10 (dez) vezes o salário base funcional do empregado, exclusivamente para os empregados na área operacional. Para as demais funções, a **indenização será de 10 (dez) vezes o salário base funcional do Agente Ambiental**. O valor da indenização será dobrado em caso de morte acidental.

1.1. Adiantamento parcial do valor desta indenização, no montante **correspondente a 2(dois) salários do agente ambiental**, efetuado pela própria empresa, no prazo mais imediato possível, ou em até 5 dias, após a entrega da certidão de óbito, ao dependente oficial, preferencialmente ao cônjuge ou ao filho mais velho que vivia na dependência do empregado, para que a família possa ter condições financeiras de subsistência até que tenha acesso ao recebimento da pensão da previdência social. O valor deste adiantamento será, posteriormente, deduzido do valor da indenização, previsto neste item, a ser paga pela Seguradora do risco.

2. Auxílio funeral para o sepultamento do empregado falecido, ao dependente que se apresente na empresa, documentado para tal fim, no valor de **R\$ 1.514,33 (um mil, quinhentos e quatorze reais e trinta e três centavos)**.

3. Assistência Alimentícia, durante um **período de 12 (doze) meses**, tendo como base o mesmo valor definido na convenção coletiva, a título de Vale Alimentação, para a família utilizar na compra de alimentos. Para tal finalidade a empresa poderá entregar cartão alimentação com o valor correspondente ou créditos mensais.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de Auxílio Creche, para as empregadas mães de filhos, com até 05 (cinco) anos de idade, o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor do salário base do Agente Ambiental.

1 - A forma de reajuste acompanhará a mesma porcentagem e periodicidade de alteração do referido salário do Agente Ambiental.

2 - As empresas ficam isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmarem convênios creche para o atendimento dos filhos de empregadas mães.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

As empresas se obrigam a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas dos locais de trabalho, objetivando descontos na compra de medicamentos por seus empregados, com o consequente desconto em folha de pagamento.

A adoção, pelas empresas, de convênios com entidades que ofereçam cartões eletrônicos para compras em farmácia ou os chamados cartões eletrônicos de benefícios, com posterior desconto em folha de pagamento, também fica coberta para efeito desta cláusula.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho, o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto do contrato operacional, dando preferência às denominações usuais de "COLETOR", "BUERISTA", "AGENTE AMBIENTAL", "SERVENTE DE USINA" e "AJUDANTE DE EQUIPE DE SERVIÇOS DIVERSOS ", ficando coibido, para atividades operacionais bem definidas, a adoção de termos genéricos como Serventes e Ajudantes que só serão tolerados em serviços de apoios internos da própria empresa.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA-BASE

Considerando a característica do setor de limpeza urbana ser de prestação de serviços contínuos à municipalidade, no caso de rescisão ou redução contratual por parte do contratante, NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e Lei nº 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

As empresas poderão contratar mão de obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza urbana para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

É de responsabilidade da empresa contratante a exigência do cumprimento por parte da empresa contratada das condições básicas de trabalho, especialmente:

a) regular registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;

- b) fornecimento de uniformes completos;
- c) fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequado à atividade exercida;
- d) fornecimento de transporte adequado à segurança dos empregados, inclusive atendendo as exigências do Código Brasileiro de Trânsito;
- e) fornecimento de alojamento com vestiários, quando a quantidade de empregados for relevante e a situação exigir;
- f) Recolhimento das contribuições estabelecidas na norma coletiva.

Parágrafo Primeiro: Fica expressamente proibida a contratação de mão de obra de terceiros através de cooperativas;

Parágrafo Segundo: As empresas, responsáveis pelos contratos com a Prefeitura, assumirão a responsabilidade solidária no caso de descumprimento dos direitos trabalhistas, constantes desta convenção.

Parágrafo Terceiro: A eventual inadimplência, por parte das subcontratadas, sujeitará a contratante solidariamente.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE JOVEM APRENDIZ

Na ocorrência de abertura de novas vagas para contratação de jovem aprendiz, as empresas priorizarão a divulgação das referidas vagas para os filhos dos seus empregados.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes constituem e estabelecem normas de funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia, criada pela Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000, conforme as seguintes disposições:

1) Fica instituída no âmbito dos sindicatos convenientes uma Comissão de Conciliação Prévia prevista no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, composta de 02 (dois) representantes dos empregadores e 02 (dois) representantes dos trabalhadores e respectivos suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho.

1.1. A composição da Comissão será formada da seguinte forma:

1.1.1. Dos 02 (dois) representantes dos empregadores, um será indicado pelo SELUR e o outro será indicado pela empresa reclamada.

1.1.2. Os dois representantes dos empregados serão indicados pelo SIEMACO SP.

1.2. A remuneração dos representantes dos sindicatos convenientes na comissão é de responsabilidade do respectivo sindicato.

1.3. Todas as demandas de natureza trabalhista, apresentadas pelo empregado ou pela empresa, no âmbito da representatividade dos convenientes, na jurisdição das Juntas de Conciliação e Julgamento, ainda existentes, e das Varas do Trabalho da Comarca de São Paulo, serão submetidas previamente à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT.

1.4. Não haverá qualquer hierarquia, nem subordinação, entre os membros da Comissão.

2) A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia terá sede à Alameda Eduardo Prado, 648, Santa Cecília, São Paulo - SP, tendo base territorial idêntica à jurisdição das Juntas de Conciliação e Julgamento, ainda existentes, e das Varas do trabalho da Comarca de São Paulo.

2.1 – A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela secretaria da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da seção de conciliação, entregando recibo ao demandante.

2.2 – Para formular a demanda o trabalhador deverá apresentar todas as provas documentais, além do nome, endereço e CEP da demandada.

2.3 – As testemunhas do demandante até o máximo de 02 (duas), comparecerão à seção de conciliação independentemente da intimação, devendo ser conduzidas pelo próprio demandante.

2.4 – A seção de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do ingresso da demanda.

3) A comissão notificará a empresa por meio de comunicação mais rápida possível, podendo para tanto ser utilizado fax, e-mail e outros, com no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação juntamente com o comprovante de recebimento.

3.1 – Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e a hora da seção de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado pelo preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada e ou de sua alteração.

3.2 – Quando da seção de conciliação a demandada apresentará resposta por escrito ao pedido, bem como todas as provas documentais que julgar necessárias, podendo levar suas testemunhas, no limite de 02 (duas).

4) Não se realizando a audiência nos 10 (dez) dias seguintes à formulação da demanda, a secretaria da Comissão fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda.

4.1 – Se na data da audiência prevista no caput deste item qualquer das partes não comparecer à audiência por motivo de impedimento que caracterize força maior nos termos da Legislação e com justificativa feita em prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas da data marcada, a secretaria da Comissão agirá em caráter excepcional designando nova data para audiência no menor espaço de tempo possível entre uma audiência e outra.

5) Aberta a seção de conciliação, o coordenador da comissão esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto com outro membro da Comissão, usará os meios adequados de persuasão para solução conciliatória da demanda.

5.1 – Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

5.2 – Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador, ou seu preposto e pelos membros da Comissão presentes à seção, fornecendo-se cópias às partes.

5.3 – O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

6) Caberá aos sindicatos convenientes proporcionar à Comissão todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, empregados para secretaria, assessoria jurídica, etc.

7) A Comissão comunicará a sua instalação aos juizes da Juntas de Conciliação e Julgamento, ainda existentes, Varas do Trabalho com jurisdição em sua base territorial para efeito do artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958/00.

8) Para fins de custeio da Comissão de Conciliação Prévia, as partes celebrarão acordo para definição da forma de rateio das despesas de manutenção da CCP, do qual não poderá constar desconto de valores dos empregados.

9) Fica vedada a realização de homologações de rescisões de contrato de trabalho na Comissão de Conciliação Prévia, as quais serão efetuadas, gratuitamente, na forma da lei, pelo **SIEMACO SP**.

10) Fica estabelecido que anualmente as partes deverão rever os equipamentos e as instalações, e por avaliação bilateral atualizá-los. Deste gasto, o **SELUR** arcará com 70% (setenta por cento) e o **SIEMACO SP** com 30% (trinta por cento).

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, as empresas descumpridoras responderão pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelos empregados, por dia de atraso, paga diretamente aos mesmos, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

1 - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

2 - Fica estipulada a multa de 1 (hum) dia de salário do empregado, paga diretamente ao mesmo, toda vez que a empresa marcar a homologação com o mesmo e sem motivo justificado deixar de comparecer ao local designado para a homologação.

3 - As empresas efetuarão as homologações das rescisões contratuais de trabalho no SIEMACO SP.

4 – Não serão impedimentos para homologação os seguintes pontos:

a) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados.

b) Termo de Rescisão com valor “zerado”, no caso dos valores de débito serem superiores aos valores de crédito do empregado.

5 – Caso ocorra ressalva pelo SIEMACO SP no termo de rescisão, a mesma não prejudicará a homologação e, conseqüentemente, o levantamento das verbas rescisórias, bem como eventual obtenção de direitos trabalhistas ou previdenciários.

6 - Fica dispensada a obrigatoriedade de homologação no sindicato para os casos de rescisão envolvendo empregados **que percebam salários acima de R\$15.014,98, com envio de uma via da homologação em 48h para ciência da entidade sindical laboral.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS/MULTA

Será devida, ao empregado, uma multa correspondente a 01 (um) dia do seu salário base, por dia de atraso, na hipótese da empresa reter sua carteira de trabalho por prazo superior a 02 (dois) dias úteis. Excepcionalmente no caso da empresa demonstrar que naquele período admitiu mais de 10 (dez) empregados em seu quadro, o prazo será dilatado para 03 (três) dias úteis, contando-se após esse prazo o referido atraso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, para verificar eventual vício de vontade.

Parágrafo 1º. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo 2º As empresas que adotarem o termo de quitação, terão como referência o modelo acordado entre **SELUR** e **SIEMACO SP**.

Parágrafo 3º É facultado às empresas firmar diretamente, consoante modelo próprio e dispensada a presença do **SIEMACO SP**, Termo de Quitação com os respectivos empregados cuja remuneração, nos termos da cláusula terceira, "c", da CCT, situe-se na faixa da livre negociação salarial.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP

O fornecimento do PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, será feito em acordo com o disposto na Instrução Normativa vigente, obedecendo-se ao que for determinado por eventuais instruções que venham a esta substituir.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESVIO DE FUNÇÃO

Fica proibido o empregado laborar em função diversa daquela em que foi contratado, podendo de comum acordo exercer a função e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIAS

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso. As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução, antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSÉDIO MORAL

As partes convenientes, declaram repúdio a qualquer forma de assédio moral, vertical ou horizontal, na relação de emprego e sindical, desenvolvendo campanhas educativas, no sentido de construir um ambiente de trabalho em que empregados e empregadores, incluindo terceiros, sejam tratados com respeito e cortesia mútuos, não praticando condutas que causem constrangimento ou intimidação, como ameaças, chantagem, falso testemunho, insultos, exposição ao ridículo, ofensas, insinuações, discriminação, seja por raça, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade, religião, posição social, opinião, convicção política, função, ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VESTIÁRIOS

Nos locais de apoio a serviços onde houver mais de 10 (dez) empregados, as empresas se obrigam dispor de local apropriado com armários, sanitários e chuveiros.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RECURSOS HUMANOS: ESTRUTURA DE APOIO PARA RELACIONAMENTO COM EMPREGADOS

As empresas, que contarem com mais de 300 (trezentos) empregados, na somatória total do seu contingente na base de atuação do **SIEMACO SP**, atenderão a seguinte condição:

Considerando o perfil sócio ambiental da média dos trabalhadores das empresas de limpeza urbana e portanto da necessidade de uma adequada abordagem eclética de Recursos Humanos em relação a esse público, as empresas disporão de um profissional com formação universitária, na área de Ciências Humanas, com formação em qualquer das seguintes modalidades: Psicologia ou Serviço Social ou Pedagogia ou Administração de Empresas ou Administração de Recursos Humanos, ou análoga no campo das Ciências Humanas, tendo o foco de sua atuação na empresa voltado para o relacionamento com os trabalhadores, nos vários campos de Recursos Humanos, para o atendimento do conjunto total do seu quadro funcional.

Essa atuação deve ser voltada, principalmente, às atividades de planejamento e realização de treinamentos, aprimoramento profissional, recrutamento e seleção, apoio de cultura e lazer, programas que a empresa, voluntariamente, desenvolva no campo do relacionamento socioambiental.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÃO INTERNA

Na ocorrência de abertura de novas vagas operacionais as empresas priorizarão promoções internas, desde que os candidatos internos possuam condições técnicas de conhecimento e

experiência para serem submetidos aos critérios internos de avaliação de cada empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Considerando que as empresas, na qualidade de empregadoras, são controladoras dos dados pessoais que recebem de seus trabalhadores e que o sindicato profissional é o controlador dos dados pessoais recebidos desses trabalhadores, dos seus associados, funcionários e dirigentes, e que ambos são responsáveis pelas informações que se referem à pessoa, incluindo, mas não somente, a coleta, produção, recepção, reprodução, distribuição, transmissão, armazenamento e eliminação dessas informações.

Considerando que em razão da relação trabalhista e sindical existe obrigação legal de tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores entre as partes, seja para atendimento dos legítimos interesses dos sindicatos laborais, seja para o exercício regular dos direitos dos trabalhadores, nos termos do artigo 10 da Lei 13.709/2018.

Fica estabelecido que as empresas e sindicatos laborais poderão proceder reciprocamente ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, devendo a empresa fornecê-los ao sindicato laboral, mediante envio de solicitação formal de acordo com a lei.

Em qualquer hipótese, fica garantido a todos os trabalhadores o direito a um correto tratamento dos seus dados pessoais antes, durante e após o contrato de trabalho, bem como o direito à confirmação da existência de tratamento de seus dados, direito de acesso aos dados, direito de correção dos dados, direito de bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desacordo com a LGPD e o direito de revogação do consentimento.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Gestante

Às empregadas gestantes até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno da licença compulsória estabelecida na Constituição Federal. Nesse período não poderá ser concedido aviso prévio e, no caso de férias, somente a pedido da empregada.

Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SIEMACO SP**, independentemente do tempo de serviço.

B) Serviço Militar

Aos empregados em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SIEMACO SP**.

C) Auxílio-Doença

Os empregados afastados do serviço por doença terão a garantia limitada até 60 (sessenta) dias, a contar da cessação do benefício deferido pelo órgão previdenciário competente.

Parágrafo único – O presente auxílio não se aplica aos empregados que estejam em regime de contrato por prazo temporário ou determinado, no início do afastamento, exceto em caso de doença ocupacional.

D) Aposentadoria / Estabilidade

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

“A caracterização do direito à essa estabilidade provisória depende também da comunicação do empregado à empresa, por escrito, sob protocolo, a partir do momento da aquisição do direito até o prazo de 30 (trinta) dias; após o que o direito estará prescrito”.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADAS DE TRABALHO

A jornada admitida na categoria compreende 220 (duzentas e vinte) horas mensais, considerando-se as horas normais de trabalho mais as horas de descanso remunerado.

Parágrafo primeiro - Serão admitidas as escalas de trabalho 4x2, 5x2, 5x1 e 6x1, em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação do limite aqui estabelecido, e respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, sem que isso implique descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

Parágrafo segundo - As remunerações dos DSR's (Descanso Semanal Remunerado) e dos Feriados não compensados serão refletidas nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

Parágrafo terceiro - Será concedido intervalo intrajornada, de acordo com o artigo 611-A, da CLT, com no mínimo 30 (trinta) minutos para refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária. A eventual não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido.

Parágrafo quarto – O intervalo previsto no parágrafo terceiro não poderá ser usufruído durante as 02 (duas) primeiras horas e as 02 (duas) últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

Parágrafo quinto - Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01(uma) hora, é facultado à empresa, o seu fracionamento em 2 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos.

Parágrafo sexto - Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo terceiro, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

Parágrafo sétimo - O Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

Parágrafo oitavo - Nos termos do §2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu

retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Parágrafo nono - O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto no deslocamento aos locais disponíveis para refeição.

Parágrafo décimo - O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.

Parágrafo décimo primeiro - Será rediscutida na íntegra a redação desta cláusula, caso haja má utilização da mesma pelas empresas abrangidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho

Parágrafo décimo segundo - Os cargos de direção e gerência, considerados de confiança pela empresa, serão dispensados do controle de jornada, nos termos do art. 611-A, V, da CLT, não fazendo jus a horas extras, inclusive em viagens a serviço.

Parágrafo décimo terceiro – Os empregados da área administrativa que estiverem em “home office” poderão ser dispensados do controle de jornada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REGIME 12X36

A jornada de trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados o intervalo de no mínimo de 30 (trinta) minutos para repouso e alimentação, conforme opção da empresa.

Parágrafo primeiro - Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo descanso das 36 (trinta e seis) horas seguintes.

Parágrafo segundo -Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade trabalhista na área de higiene do trabalho.

Parágrafo terceiro -A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade trabalhista.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS

Considerando a tendência mundial de flexibilização nos sistemas de trabalho, com o conseqüente acompanhamento da legislação pertinente, que recentemente o Brasil vem adotando no sentido de propiciar melhor dinamismo e adequação às necessidades de trabalho das empresas; da mesma forma como meio de estimular sistemas de otimização da produtividade, os signatários declaram adotar o sistema de compensação ou banco de Horas, nos termos e condições a seguir:

1 – Faculta-se às empresas adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.

2 – O Sistema, ora facultado, pressupõe a possibilidade de as empresas utilizarem o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas pela empresa, ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição; a exemplo dos setores de coleta de lixo no qual os itinerários ou circuitos podem terminar antes ou após a jornada tradicional de 7h20 minutos. No caso da jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre " 0 " (zero) e "10" (dez) horas diárias.

3 – As empresas que desejarem adotar o sistema poderão fazê-lo a qualquer tempo desde que observem os seguintes aspectos básicos:

a) Informe ao **SIEMACO SP** com antecedência mínima de 15 (quinze) dias do início do próximo mês calendário. Ocorrendo informação posterior a esse prazo, a adoção do banco de horas somente será possível a partir do segundo mês subsequente ao aviso. Na informação serão mencionados os setores abrangidos, o número aproximado de empregados por setor e as características do programa;

b) Da mesma forma, divulgue internamente, de forma ampla e inequívoca para todos os empregados envolvidos, a adoção do sistema;

c) Atenda fundamentalmente o disposto no artigo 59, parágrafo 2º da CLT, o qual se refere à jornada máxima de 10 (dez) horas diárias e período de compensação dos créditos e débitos das horas de até 1 (um) ano;

d) Durante o primeiro mês de adoção do sistema de "Banco de Horas", na hipótese de ocorrer motivo de ordem relevante em relação a dificuldades importantes dos funcionários em compreenderem o sistema adotado, as empresas se comprometem a analisar a situação juntamente com o **SIEMACO SP**.

e) Informe todos os critérios de compensação das horas das jornadas semanais legais de trabalho (44 horas para os trabalhos normais), incompletas ou excedentes, tanto para débito ou crédito dos empregados.

Em caso da empresa adotar "folgas no trabalho" para compensar jornadas de trabalho excedentes, tais "folgas" deverão ser comunicadas, pelas empresas aos empregados, com, pelo menos, 3 (três) dias úteis de antecedência do dia da folga a ser concedida pela empresa ao empregado.

f) Divulgue, após o fechamento da folha salarial de cada mês, para seus empregados o eventual saldo do crédito ou débito existente, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o efetivo pagamento salarial;

g) Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, será procedido o seguinte:

1) O saldo credor das horas extras do mês será pago, no próprio mês, na proporção de 50% (cinquenta por cento) da quantidade de horas, a título de horas extraordinárias com o adicional legal de 50% (cinquenta por cento).

2) O saldo credor de 50% (cinquenta por cento) das horas extras do mês, será levado a crédito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite legal de 1 (um) ano, conforme descrito no item "h".

3) O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 (um) ano, conforme definido no item seguinte.

- h)** No final do período adotado pela empresa (máximo de 1 ano) as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50% (cinquenta por cento); enquanto, que as horas a débito dos empregados poderão ser descontadas dos salários ou transferidas para o período de compensação seguinte;
- i)** No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, o acerto, previsto no item anterior, será feito no próprio mês do desligamento;
- j)** Os trabalhos aos domingos e feriados, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do banco de horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente;
- k)** Em relação aos empregados ativos, houve consenso que, ao final do período de um ano, havendo saldo devedor, este será descontado na base de 10% (dez por cento) no máximo do salário do empregado, por mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO

Considerando que a atividade de limpeza urbana é caracterizada por peculiaridades específicas, especialmente em grandes centros urbanos, pelo fato da variedade de ocorrências que afetam a operação e a jornada de trabalho das empresas e dos trabalhadores.

Entre essas tipicidades, destacam-se alguns fatores, dentre os quais:

- 1)** A sazonalidade de certos dias da semana, nos quais a população, historicamente, descarta maior quantidade de resíduos, especialmente nos dois primeiros dias da semana.
- 2)** Que em certas épocas do ano, especialmente nas semanas natalinas e ano novo, o mesmo fato se repete.
- 3)** O fato da atividade ocorrer em ambiente externo e em via pública, expõe a operação a várias ocorrências imprevisíveis sobre as quais não pode exercer controle; tais como trânsito intenso causado por eventos (intempéries – alagamentos, acidentes urbanos, manifestações, etc.) que interferem na atividade.

Diante desses fatores, podem ocorrer situações em que a jornada de trabalho, inevitavelmente, prolonga-se além das 2 (duas) horas extraordinárias permitidas pela legislação, embora esta situação tenha uma concentração mais específica nos dias de segundas feiras e terças feiras.

Desta forma, para a empresa compensar o fato da jornada ter sido estendida em mais das duas horas extraordinárias, terá que:

- a) Manifestar-se, através de carta protocolada perante o **SIEMACO SP**, informando sua adesão ao critério de compensação abaixo descrito;
- b) Pagar aos empregados as horas extraordinárias ocorridas, acrescidas do adicional legal;
- c) Conceder um descanso, correspondente à quantidade de horas que foram trabalhadas além das duas horas extraordinárias previstas em lei. Este descanso ocorrerá pela diminuição da jornada durante o expediente de trabalho, ou ainda folga integrais ou parciais de trabalho.

O descanso deverá ser contabilizado durante o mês e concedido até o mês seguinte, ao da ocorrência das horas extraordinárias trabalhadas além do limite legal;

- d) O descumprimento dessas condições pela empresa, implicará em submeter-se às penalidades legais cabíveis, além de responder a Inquérito Civil do Ministério Público do

Trabalho.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo uma hora para que os empregados possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação.

Considerando também que todos os empregados que exercem funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo o tempo de suas jornadas de trabalho.

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos prático de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição.

Fica, por isso, estabelecido que os próprios empregados têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independentemente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

Convenciona-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores, buairistas, agentes ambientais, serventes e ajudantes de equipes de serviços diversos, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 - inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de novembro de 1991.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Nas jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias, fica assegurado um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos destinados à refeição e descanso. Caso não seja concedido integral ou parcialmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM HOME OFFICE

Considerando as ferramentas tecnológicas de trabalho que possibilitam o seu desenvolvimento à distância, sem impactar na produtividade, as partes asseguram a possibilidade de implantar a modalidade de trabalho em home office, seja ele em período integral ou híbrido (presencial e remoto), ocasião em que as convocações para retorno ao trabalho presencial se darão por simples comunicação do superior hierárquico, para o

atendimento no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, seja por e-mail ou até mesmo via aplicativo de mensagem.

Parágrafo primeiro. Eventuais equipamentos necessários e/ou suportes fornecidos em quantidade suficiente para a execução da atividade, por mera liberalidade da empresa, não integram a remuneração do empregado.

Parágrafo segundo. Considera-se como local de trabalho e base territorial dos empregados na modalidade *home office*, a cidade de endereço da empresa empregadora.

Parágrafo terceiro. Enquanto perdurar a modalidade de trabalho em *home office*, a empresa manterá o fornecimento do vale refeição/alimentação previsto em cláusula da presente CCT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO: ATRASOS, FALTAS, SAÍDAS ANTECIPADAS – FACULT

É facultado às empresas adotarem o controle de ponto por exceção, que consiste na possibilidade de a marcação de ponto ocorrer somente em situações excepcionais, ou seja, em casos de atrasos, faltas, horas extras, licenças, férias ou afastamentos, considerando que os horários de entrada, saída ou intervalos já estão preestabelecidos, abrangendo os trabalhadores que exerçam funções internas ou externas, desde que o trabalhador tenha acesso comprovado à tecnologia do sistema.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

A) Empregados Estudantes

Dos empregados estudantes para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado ao empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

B) Recebimento do PIS

Uma vez ao ano para fins de recebimento do PIS (Plano de Integração Social), comprovadamente, exceto para os empregados abrangidos pelo sistema de pagamento do PIS, através de convênios praticados pela empresa e a entidade gestora dos pagamentos, atualmente a Caixa Econômica Federal.

C) Licença Paternidade

Será concedida em conformidade com a legislação que diz respeito ao fato.

D) Acompanhamento de Filhos ao Médico

Havendo necessidade, a empregada ou empregado será remunerada em 01 (um) dia por trimestre para acompanhar o filho de até 12 (doze) anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade, ao médico, devendo apresentar declaração do médico.

E) Falecimento de Parentes fora do Estado de São Paulo

No caso de falecimento de parentes de 1º grau (pais, irmãos ou filhos), fora do Estado de São Paulo, o empregado terá 4 (quatro) dias de licença remunerada, correspondentes aos 2 (dois) dias da CLT e 2 (dois) da convenção, devendo apresentar comprovação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Considerando que os serviços de coleta e varrição de vias e logradouros públicos sem interrupção é essencial e indispensável à população, as categorias profissional e econômica reconhecem como necessário o trabalho aos domingos e feriados, independente de licença prévia da autoridade trabalhista, desde que concedida uma folga compensatória na semana ou pagamento em dobro do dia trabalhado, garantindo-se aos trabalhadores pelo menos 1 (uma) folga aos domingos a cada 5 (cinco) semanas.

Parágrafo Único – As escalas de revezamento deverão ser mensalmente organizadas e constarão do quadro de avisos em local visível a todos os trabalhadores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Considerando a permissão prevista nas disposições da **Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 671, de 08/11/21**, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, por meio de acesso aos computadores da empresa, via “login” e senha individual para os empregados da área administrativa e dos pontos fixos operacionais, desde que o trabalhador tenha acesso comprovado à tecnologia do sistema e que:

1) Cumpram o Artigo 74 da citada Portaria, abaixo reproduzido:

Art. 74. O sistema de registro de ponto eletrônico deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

I - Restrições de horário à marcação do ponto;

II - Marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual, não se confundindo com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT;

III - Exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
IV - Existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

Art. 77. O REP-A é o conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho, autorizado por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º Para fins de fiscalização, o sistema de registro eletrônico de ponto que utilize REP-A deverá:

I - Permitir a identificação de empregador e empregado; e

II - Disponibilizar, no local da fiscalização ou de forma remota, a extração eletrônica ou impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ 2º O REP-A somente poderá ser utilizado durante a vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho autorizador, sendo vedada a ultratividade conforme o § 3º do art. 614 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

2) Para os demais empregados, não contemplados no caput, as empresas deverão encaminhar documento de adesão ao Sindicato Profissional, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado. Neste caso o documento de adesão terá natureza de acordo coletivo de trabalho, conforme consta da já referida Portaria e, desde que, na condição da empresa aderente cumprir as determinações já comentadas de observação integral da Portaria Ministerial reguladora do assunto.

3) Considerando que os registros de jornada são realizados pelos próprios empregados por meio de identificação digital ou eletrônica (inclusive, login e logout), que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que a empresa está dispensada da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto ou eventuais registros físicos de frequência em relação aos empregados submetidos a controle de jornada por sistema login e logout.

Fica também estabelecido que o empregado poderá ter acesso às informações a qualquer momento para consulta e acompanhamento, via portal ou impressão do documento, solicitado ao setor de recursos humanos, **sendo certo que a empresa providenciará o acesso em 48h após a solicitação.**

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS – FRACIONAMENTO

A critério do empregador e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14

(quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

Concessão de um dia adicional de férias, aos funcionários de funções diretamente operacionais objeto do contrato operacional e manutenção de veículos, acrescido ao período de gozo de férias, na condição vinculada a que o funcionário não tenha nenhuma ausência – independentemente do motivo, a partir dos períodos aquisitivos iniciados a partir de 01 de setembro de 2014.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL

Considerando que, nos termos da Convenção 155 da OIT, que tem natureza constitucional, as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores são entidades legitimadas a implementar e reexaminar as condições e práticas nacionais que melhor sirvam à segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho.

Considerando que o uso da plataforma operacional, popularmente conhecida como “estribo”, nada mais é do que um verdadeiro EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA – EPC, na medida em que serve tão somente como instrumento de apoio ao trabalho por eles desenvolvido, possibilitando aos trabalhadores a melhor e menos cansativa forma de realizar suas funções, durante a coleta de lixo.

Concluem os signatários que a utilização da Plataforma Operacional, pelos profissionais da coleta, como medida que se impõe para a própria segurança e bem-estar dos trabalhadores, sendo, portanto, um procedimento regular e pode ser praticado durante a operação da atividade de coleta, conforme condições definidas na Nota Técnica nº 07/2016/CTEL/CONTRAN, que estabelece:

"...a condução do gari, no momento da execução do trabalho de coleta do lixo, nos estribos, não caracteriza transporte de passageiros, mas sim uma forma para facilitar a operacionalização do serviço nas áreas urbanizadas. Neste raciocínio, alertamos que em hipótese alguma poderá ocorrer a condução dos garis nas partes externas dos veículos, quando em deslocamento para o trabalho, para os centros de tratamento ou depósitos de resíduos, bem como em trechos de vias de trânsito rápido, estradas e rodovias”.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados equipamentos de sinalização de segurança (cones, colete refletivo, bandeiras de sinalização, iluminação de alerta) necessários.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - USO DE PROTETOR SOLAR

Considerando-se a cláusula 31ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2008 firmada em 26 de abril de 2007, que trata do estudo para a determinação de viabilidade do uso de protetor solar, aos empregados que desenvolvam atividades funcionais, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol.

Considerando também que as partes convenientes, com base em estudo pertinente, com a inclusa referência dos produtos e recomendações de fabricantes, debateram e analisaram pontos essenciais ao uso do protetor solar, fica estabelecido que:

- 1) As empresas disponibilizarão o produto, denominado PROTETOR OU FILTRO SOLAR, para uso dos empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol.
- 2) Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:
 - a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze).
 - b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.
 - c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhe exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.
 - d) As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa.
 - e) As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTOS DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes a todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso. Além de itens básicos como calça, camisa e calçado apropriados, também deverá fazer parte do conjunto outros itens necessários à função e ambiente da atividade e função do empregado, sendo exemplos: boné, capa de chuva, bota, etc.

- 1** - No ato da admissão serão fornecidos 2 (dois) uniformes ao trabalhador.
- 2** - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário.
- 3** - Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do art. 462 da CLT.
- 4** - Fica assegurado às empresas o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, na ocasião da quitação das verbas rescisórias.
- 5** - Na época do inverno, as empresas disponibilizarão uniformes de inverno, conforme seus correspondentes padrões.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum, conforme parágrafo único do Artigo 456-A da Lei 13.467, de 2017.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA

Não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de a troca ser realizada na empresa.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas se obrigam a receber os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos do **SIEMACO SÃO PAULO** e seus conveniados.

Parágrafo Único: Para apreciação do setor responsável, os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico deverão ser entregues na empresa, no prazo de 48 horas. Os atestados emitidos digitalmente pela origem, dispensam a entrega física.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - VACINAÇÃO – COVID 19

O combate à pandemia decorre da promoção de políticas públicas, que inclui a obrigatoriedade de campanhas de imunização, regidas pelo Ministério da Saúde, com apoio das Secretarias de Saúde Estaduais e Municipais.

No caso da COVID-19, que não possui caráter ocupacional, como forma de envidar a união de esforços, as empresas e o SIEMACO SP se empenharão, por meio de divulgação e conscientização, para que todos os trabalhadores da categoria busquem a imunização completa perante os órgãos de saúde, observadas as disposições do Poder Público.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão, transporte adequado à segurança de seus empregados, dos pontos de apoio ou garagem ao local da prestação dos serviços, e vice-versa, quando a distância do deslocamento exigir essa condição.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ESTATÍSTICAS

As empresas fornecerão ao SIEMACO SP as cópias das CAT's (Comunicação de Acidente de Trabalho) e dos requerimentos de auxílio-doença emitidas aos empregados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese do empregado encaminhado ao INSS para requerer/ingressar com o pedido de benefício previdenciário ter este negado ou cessado, deverá o mesmo se apresentar à empresa no prazo de 48 horas após comunicação do INSS para realizar o exame de médico de retorno ao trabalho, sob pena de dar início à contagem de tempo para caracterização do abandono de emprego e não poder requerer qualquer verba sem a devida contraprestação do serviço.

Parágrafo primeiro - Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, de cessação de seu benefício ou negativa do mesmo sem retornar ao trabalho, mesmo com a anuência do médico do trabalho da empresa no sentido de retorno ao trabalho, deverá o mesmo no prazo previsto no *caput* entregar à empresa o comprovante do recurso, ficando a partir de então o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os trâmites legais de retorno ao trabalho, não lhe cabendo no período eventuais salários e benefícios vencidos e vincendos.

Parágrafo segundo - Para efeitos da presente cláusula, a ausência de atualização por parte do empregado sobre a sua situação previdenciária e respectivos dados cadastrais o sujeitará às cominações legais do art. 482 da CLT.

Parágrafo terceiro - Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

Parágrafo quarto - Nas hipóteses previstas nesta cláusula, e nos casos de afastamentos deferidos por aposentadoria por invalidez pelo órgão previdenciário, fica facultado às empresas o encerramento de convênios ou planos de saúde dos dependentes do empregado.

Aos dependentes dos empregados afastados por concessão de benefícios previdenciários será garantido convênio médico, porém, observando o limite de 180 dias, a contar do 1º dia de afastamento. Após este período, a reinclusão do dependente no convênio ocorrerá quando do retorno do titular às atividades laborais, devendo ser requerida pelo mesmo.

Para o empregado que já se encontra afastado esta cláusula terá eficácia a partir de 180 dias da presente data-base.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

O **SIEMACO SP** terá livre acesso às unidades das empresas, para a sindicalização dos trabalhadores, observadas as regras de acesso interno das empresas.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL

1 - As empresas contribuirão em favor do **SIEMACO SP** com a importância equivalente a 0,6% (seis décimos por cento) mensalmente, sobre o total bruto de salários pagos aos empregados,

constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS, incluindo o 13º (décimo terceiro) salário bem como apresentarão cópia desta última.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

2 - As empresas contribuirão em favor do **SELUR** com a importância equivalente a 0,5% (meio por cento) sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS, bem como apresentarão cópia desta última.

3 - O recolhimento de que trata esta cláusula será efetuado diretamente ao **SIEMACO SP** e ao **SELUR**, conforme percentuais mencionados, em guias ou recibos fornecidos pelos mesmos.

4 - O prazo para recolhimento das importâncias previstas, não poderá exceder o último dia útil do mês seguinte ao de referência sob pena de multa de 5% (cinco por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra "e" da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto na folha de pagamento dos salários dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, das contribuições sindical e negocial e outras a favor da entidade laboral, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT. 1-AÇÃO JUDICIAL.

a) NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SIEMACO-SP: Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa deverá notificar o SIEMACO-SP para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis.

b) DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS: A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o SIEMACO-SP, em caso de decisão judicial transitada em julgado que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.

c) RESTITUIÇÃO POR DANOS MORAIS: Da mesma forma, a empresa terá o direito de restituição, perante o SIEMACO-SP, de valores que seja obrigada a pagar de condenação por danos morais individuais ou coletivos, decorrentes do desconto de contribuição sindical.

Em havendo defesa expressa da empresa, esta terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o sindicato laboral, em caso de decisão judicial transitada em julgado que a obrigue a devolver ou abster-se de cobrar as contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato, desde que a empresa dê ciência ao sindicato laboral quando for citada.

2- A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

3 - As empresas descontarão a contribuição Negocial/Assistencial Profissional de cada um de seus empregados, desde que tenha autorização em assembleia, da seguinte forma:

3.1 - Na folha salarial de cada mês, a partir de setembro de 2023, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a **R\$ 81,24 (oitenta e um reais e vinte e quatro centavos)**, a título de Contribuição Assistencial Negocial. Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

3.2 - As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-SP em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

3.3 - Os empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

3.4 - O repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do repasse ao SIEMACO/SP fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Em cumprimento ao “TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 446/2014” celebrado entre o SIEMACO/SP e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO da 2ª. Região, os trabalhadores não associados poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos seguintes termos:

a) O prazo para OPOSIÇÃO será de 30 dias contados do primeiro dia subsequente à data-base, ou seja, entre os dias 02 de setembro a 03 de outubro de 2023, **mediante qualquer meio adequado (e-mail, carta) endereçado ao sindicato profissional pelo trabalhador com cópia para o Departamento Pessoal da Empresa.**

b) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsede do Sindicato ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.

c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão local para afixação de avisos do **SIEMACO SP.**

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS:

As partes se comprometem a debater e elaborar um regulamento padrão sobre o funcionamento da comissão, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - LEI DE REFORMA TRABALHISTA

As partes se dispõem a discutir itens, sem ônus para as empresas, que possibilitem identificar as diferenças entre as conquistas sindicais e as legais, no sentido de negociar o interesse das partes, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ALUGUEL DE MOTOCICLETA: REAJUSTE

As empresas, que mantêm contratos de aluguel de motocicletas com seus empregados para utilização em suas funções, deverão reajustar o valor do aluguel, com o percentual de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento), a partir do mês de competência setembro/2023, sobre o valor que vigorava em setembro/2022.

O referido valor do aluguel será reajustado anualmente, no mês de setembro, com base em percentual a ser negociado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSIÇÃO DE CONTRATO

Acordam as partes que, em caso de rescisão do contrato público, empregadores, empregados e sindicatos envidarão esforços junto ao contratante público, a fim de possibilitar a transição de forma a preservar os direitos abrangidos por essa CCT e pela legislação em vigor.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

O processo de revisão, denúncia, prorrogação ou revogação da presente Convenção ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação das assembleias gerais dos sindicatos convenientes, em conformidade com o art. 615 da CLT e legislação pertinente.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DATA BASE

A data base permanece no dia 1º de setembro de cada ano.

}

**PEDRO RONALD MARANHÃO BRAGA BORGES
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO**

**EDSON ANDRÉ DOS SANTOS FILHO
PRESIDENTE
SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO**

E LIMPEZA URBANA DE SP

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - MODELO TERMO DE QUITAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.