

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP008572/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/09/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024772/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.221637/2024-14  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/09/2024

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 maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores em empresas de limpeza urbana; coleta de lixo industrial, seletiva e de entulhos; serviços em destino final de lixo (usinas de reciclagem, compostagem, incineradores e aterros sanitários)**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

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

a) **A partir de maio/24**, reajuste **salarial de 4% (quatro por cento)** sobre os valores vigentes na empresa em 01/05/2023, para os salários de valor inferior a **R\$ 9.640,58 (nove mil, seiscentos e quarenta reais e cinquenta e oito centavos)**. Acima desse valor, o reajuste dar-se-á por livre negociação.

b) **Os benefícios de refeição e alimentação** e todos os benefícios expressos em reais na convenção, com vigência em 01/05/2023, serão reajustados **a partir de maio/24** no percentual será de **3,23% (três inteiros e vinte e três centésimos por cento)** sobre os valores vigentes na empresa em 01/05/2023.

Para os admitidos após **01 de maio de 2023**, fica assegurada a correção salarial proporcional aos meses decorridos, desde a admissão, até a data de **30 de abril de 2024**, respeitando-se o estabelecido no Art. 461 e seus parágrafos, da CLT.

## Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

As diferenças relativas aos meses de maio/24, junho/24 e julho/24 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de agosto de 2024 até o 5º (quinto) dia útil de setembro de 2024.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - ATRASO 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, independentemente das penalidades previstas na legislação:

- a) **Salário:** Até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.
- b) **Décimo Terceiro Salário:** Até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.
- c) **Férias:** Até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo).
- d) **Entrega dos benefícios (Tiquete Refeição/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 do mesmo, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa.



### CLÁUSULA QUINTA - INTERVALO PARA O PAGAMENTO

As empresas poderão adotar o sistema de pagamento de salários através de cartão magnético para isso propiciarem comodidade e segurança aos seus empregados. Não havendo adoção desse sistema, será assegurado ao trabalhador, intervalo remunerado, a critério da empresa, de tal modo que não prejudique o andamento do serviço, para que o mesmo receba seu ganho, sendo que esse intervalo não corresponderá àquele destinado ao repouso ou alimentação do empregado.

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados comprovante de pagamento, que deverá conter a identificação da empresa, a discriminação de todas as verbas pagas e os descontos por ela efetuados.

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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.**

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

### **CLÁUSULA OITAVA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO**

Quaisquer benefícios adicionais espontâneos, que as empresas já concedem, ou venham a conceder aos seus empregados, como estímulo à qualidade dos serviços ou à produtividade, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, seja a que título for.

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Aos empregados admitidos para exercer função idêntica à de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, exceto por motivo de justa causa, será garantido, ressalvadas as promoções e vantagens pessoais, o mesmo salário da função ou o salário normativo para ela existente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01 de maio de 2024, será garantido **salário normativo de R\$ 1.674,45 (um mil, seiscentos e setenta e quatro reais e quarenta e cinco centavos)** para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos semanais remunerados (DSRs).

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIOS FUNCIONAIS**

A remuneração, em menção, vigerá:

a) **A partir de 01 maio de 2024** e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte.

**AUXILIAR DE COLETA R\$ 1.674,45 (um mil, seiscentos e setenta e quatro reais e quarenta e cinco centavos).**

1- As atribuições da função **AUXILIAR DE COLETA**, dadas as suas origens e especificidades, não se confundem em nenhum momento com as do COLETOR de lixo domiciliar, de feiras, de farmácias e hospitalar, sendo as seguintes:

a) Coleta de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais ou de serviços.

b) Movimentação do container de modo a efetuar o engate do mesmo na traseira do caminhão.

c) Acionamento do sistema de prensa e compactação dos resíduos.

d) Acionamento do sistema de desengate e movimentação do container ao seu lugar de origem.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As empresas remunerarão as horas extras com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, conforme a lei vigente e quando habituais integrarão a remuneração do empregado, para fins do DSR, férias, 13º salário, Aviso Prévio, FGTS e verbas rescisórias.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A todo empregado admitido que até a data de **30 de abril de 2000** gozava de adicional por tempo de serviço terá esse benefício mantido no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, limitado o valor a R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais).

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:

Para os empregados lotados na função de Auxiliar de Coleta: grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário-mínimo federal.

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:

- a) Os adicionais, já previstos, continuarão sendo pagos normalmente.
- b) 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.
- c) 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 do Ministério do Trabalho.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS -PPR**

Considerando que a participação dos trabalhadores nos resultados da empresa, conforme os ditames da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, busca o incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição.

Considerando que a busca da melhoria da produtividade é alvo primordial a ser atingido pela empresa, que para isso deve contar com a imprescindível adesão do trabalhador às metas objetivadas.

As partes resolvem estabelecer o prazo até **30 de setembro de 2024** para que as empresas que ainda não tenham implantado qualquer plano venham a fazê-lo, para isso podendo optar tanto pelo modelo de PPR já desenvolvido pelo **SELUR** quanto por outro que venham a negociar com o **SIEMACO SP**, que de qualquer forma serão objeto de Acordo Coletivo entre as partes.

Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes desde já elegem como mediador o SELUR, assegurando-se a presença das partes nos trabalhos. Se ainda assim persistir frustrada a negociação, do que resultará ata devidamente circunstanciada a ser elaborada pelo SELUR, fica avençada a distribuição semestral de importância equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário do empregado, a cada empregado abrangido por esta Convenção, com o ônus advindo disso sendo suportado pelas empresas.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TIQUETE REFEIÇÃO

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, 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 60 (sessenta) dias.

**3** - O valor do tíquete-refeição deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência maio/2024, em **3,23% (três inteiros e vinte e três centésimos por cento)** sobre o valor vigente na competência maio/2023. O valor total mensal do tíquete refeição, competência maio de 2024 será de **R\$ 566,55 (quinhentos e sessenta e seis reais e cinquenta e cinco centavos)** para um total mensal para 25 (vinte e cinco) vales.

As diferenças relativas aos meses de maio/24, junho/24 e julho/24 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de agosto de 2024 até o 5º (quinto) dia útil de setembro de 2024.

**4** - Os empregados, caso desejem, poderão manifestar opção, perante as empresas, para receberem os tíquetes refeição a título de vale alimentação ou unificadamente como vale alimentação. Se exercida a opção, os tíquetes refeição, embora transformados em vale alimentação, continuarão sendo concedidos com base nos critérios definidos nos itens 1 e 2.

As empresas para acolherem a opção manifestada terão prazo de 60 (sessenta) dias a contar da assinatura da presente norma coletiva. Os empregados somente poderão manifestar nova modificação após decorridos 6 (seis) meses contados da efetivação do último acolhimento das

empresas que, conseqüentemente, terão prazo de 2 (dois) meses para efetivarem a nova modificação manifestada.

**5** - As empresas poderão, havendo interesse, entregar os tíquetes-refeição com valores unitários faciais, inferiores aos mencionados no item 3 desde que, em contrapartida, aumentem a quantidade dos tíquetes a fim de preservar o valor total mensal.

Nessa mesma hipótese, poderão ainda 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** – Caso a empresa forneça refeição gratuita aos seus empregados, em refeitório próprio ou terceirizado, ouvido o sindicato laboral sobre as condições de instalações, a empresa estará excepcionalmente desobrigada de lhes fornecer o tíquete refeição correspondente.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA/ VALE ALIMENTAÇÃO

A partir de **01 de maio de 2024**, as empresas fornecerão mensal e gratuitamente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica *in natura* contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão	2 latas de 140g de extrato de tomate
2 kg de açúcar refinado	2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo	1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão	1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

**1** - O valor do vale alimentação deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência maio/2024, em **3,23% (três inteiros e vinte e três centésimos por cento)** sobre o valor vigente na competência maio/2023 perfazendo um total de **R\$ 155,77 (cento e cinquenta e cinco reais e setenta e sete centavos)**.

Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, no valor nunca inferior aos mencionados, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos.

As diferenças relativas aos meses de maio/24, junho/24 e julho/24 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de agosto de 2024 até o 5º (quinto) dia útil de setembro de 2024.

**2** - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

**3** – A cesta *in natura* ou vale-alimentação, na forma do item 1, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença-maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 180 (cento e oitenta) dias. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

**4** – Perderá o direito ao benefício o empregado que tiver mais de 1 (uma) falta injustificada no decorrer do mês.

**5** – O benefício deverá ser entregue aos empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR

As empresas deverão implantar um plano de Convênio Médico, que atenda o empregado e seus dependentes ou, no mínimo o próprio empregado, de adesão opcional.

O plano médico e hospitalar, no valor de **R\$ 188,51 (cento e oitenta e oito reais e cinquenta e um centavos)** por vida, 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".

As despesas de custeio do Convênio Médico serão rateadas da seguinte forma:

O empregado, optante pelo convênio, pagará 2,5% (dois e meio por cento) do seu salário, através de desconto na folha de pagamento, para participar do convênio, e mais:

1 dependente – desconto de 2,0 % do salário por dependente;

2 dependentes - desconto de 1,8 % do salário por dependente;

3 dependentes - desconto de 1,7 % do salário por dependente;

4 ou mais dependentes - desconto de 1,6 % do salário por dependente.

O desconto máximo dos empregados e seus dependentes previsto nesta cláusula, estará limitado ao percentual de 8,9 % (oito vírgula nove por cento).

O saldo resultante da despesa total mensal do convênio após deduzida a importância oriunda do desconto salarial dos empregados será custeado pela empresa.

Poderão as empresas futuramente rever, conjuntamente com o Sindicato Profissional, as condições estabelecidas neste item.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de Auxílio Creche, para as empregadas mães ou empregados pais, que detenham a guarda de filhos com até 06 (seis) anos de idade, o valor correspondente **R\$ 64,96 (sessenta e quatro reais e noventa e seis centavos)**, a partir da competência maio/24.

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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a indenização será em valor equivalente a 6 (seis) vezes o valor do piso salarial determinado para a função Auxiliar de Coleta.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

Na forma do pactuado nesta convenção, não serão admitidas as alterações de denominação de cargos ou funções que objetivem isentar as empresas do cumprimento dos salários normativos ajustados pelas entidades concordantes, salvo no caso de menores e aprendizes.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As partes acordantes estabelecem que o Contrato de Experiência terá prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo sofrer durante esse período, uma única prorrogação, sem prejuízo de sua natureza de contrato a termo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES EM CTPS E DOCUMENTOS ADMISSIONAIS**

As empresas cuidarão para que nas Carteiras Profissionais de seus empregados, sejam anotados os cargos efetivos dos mesmos, respeitadas as estruturas de cargos e salários existentes nas mesmas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS**

As empresas ficam obrigadas, quando da admissão de seus empregados, a fornecer as cópias dos contratos de trabalho e quaisquer outros documentos que resultem do vínculo laboral que sejam firmados na sua vigência.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS**



Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, a empresa descumpridora responderá pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelo empregado, por dia de atraso, paga diretamente ao mesmo, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

**Parágrafo primeiro** - As empresas efetuarão as homologações das rescisões contratuais de trabalho acima de um ano no Sindicato que tiver sede ou subsede no município de atuação da empresa, sendo certo que o **SIEMACO SP** poderá se deslocar até o local, condicionado ao envio prévio pela empresa do termo de rescisão, ou, mesmo, por via remota em plataforma digital específica disponibilizada por ele.

**Parágrafo segundo** - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, conforme previamente estabelecido com o Sindicato da categoria, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

**Parágrafo terceiro** - Fica estipulada a multa de 1 (hum) dia de salário de cada 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.

**Parágrafo quarto** - 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.

**Parágrafo quinto** – Caso ocorra ressalva pelo **SIEMACO SP** no termo de rescisão, tal ressalva não prejudicará a homologação e, conseqüentemente, o levantamento das verbas rescisórias, ou ainda eventual obtenção de direitos trabalhistas ou previdenciários.

**Parágrafo sexto** - Fica estipulada a multa de (hum) salário base da categoria, paga diretamente ao empregado, até o 5º dia útil do mês subsequente, quando a empresa efetuar a homologação com o mesmo sem a participação do sindicato profissional, ressalvados os casos em que este não se fizer presente, inclusive por via remota, ao local previamente ajustado entre todos para a homologação.

**Parágrafo sétimo** - Fica facultado ao empregado enquadrado no art. 444, parágrafo único, da CLT, mediante expressa solicitação ao empregador, a homologação de sua rescisão contratual junto ao sindicato profissional.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes constituem e estabelecem normas de funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia, criada pela Lei nº 9.958 de 12/01/2000, conforme as seguintes disposições:

1) Fica instituída no âmbito dos sindicatos convenentes (SIEMACO-SP e SELUR) 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 convenentes na comissão é de responsabilidade do SIEMACO-SP.

**1.3.** Todas as demandas de natureza trabalhista, apresentadas pelo empregado ou pela empresa, no âmbito da representatividade dos convenentes, na jurisdição das Juntas de Conciliação e Julgamento, ainda existentes, e das Varas de 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 Varas de 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 independente 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 rápido 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 12/01/2000.

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

**7)** A Comissão comunicará a sua instalação aos juízes das 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).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 primeiro:** 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 segundo:** As empresas que adotarem o termo de quitação, terão como referência o modelo acordado entre o **SELUR** e o **SIEMACO SP**.

**Parágrafo 3º.** É facultado às empresas firmar diretamente, consoante modelo próprio e dispensada a presença do sindicato profissional, Termo de Quitação com os respectivos empregados cuja remuneração, nos termos da cláusula quarta da CCT – Reajuste Salarial, situe-se na faixa da livre negociação salarial.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE**

## **PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - VESTIÁRIOS**

As empresas se obrigam a dispor de local apropriado com armários e sanitários.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BEBEDOURO**

As empresas se obrigam a manter água potável em todas as garagens.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSAS COLETIVAS**

Ocorrendo dispensa coletiva de empregados, exceto nos casos de baixa produtividade, incompatibilidade profissional, prática de falta grave, impossibilidade econômico-financeira da empresa, ou sua extinção, serão observados os seguintes critérios:

- 1- Primeiramente, serão desligados os trabalhadores que, consultados, optarem pela dispensa.
- 2- Em seguida, serão demitidos os empregados que estiverem recebendo benefícios de aposentadoria definitiva da previdência social ou alguma forma de previdência privada.
- 3- Finalmente, os empregados de menor tempo de casa e dentre esses os solteiros e os de menor encargo de família.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RECURSOS HUMANOS: ESTRUTURA DE APOIO PARA RELACIONAMENTO COM FUNCIONÁRIOS**

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 TERCEIRA - 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 do **SIEMACO SP**, 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 o **SIEMACO SP** poderão proceder reciprocamente ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, devendo a empresa fornecê-los ao **SIEMACO SP**, 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 QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

#### A) Serviço Militar

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar, desde a data do engajamento até 60 (sessenta) dias após o desengajamento como previsto na Lei nº 4.375/64.

#### B) Gestante

À gestante aplica-se o contido no Art. 7, inciso XVIII da C. F. e Art. 10, inciso II, alínea b, das Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo Único** – Para fazer jus à estabilidade provisória, nos termos do “*caput*” desta cláusula, a empregada grávida deverá comunicar o estado gravídico, no ato da dispensa ou, em caso de desconhecimento, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da comunicação do rompimento do contrato de trabalho, hipótese em que ser-lhe-á assegurado o direito à reintegração ao cargo que ocupava.

#### C) Mães Adotantes

As empresas concederão, licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem, juridicamente, crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

#### D) Acidente de Trabalho

Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho será concedida estabilidade prevista em lei (Lei nº 8.213/91 – Artigo 118: “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho

na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”).

### **E) 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 dias, após o que o direito estará prescrito”.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada admitida na categoria compreende 220 (duzentos 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, se usufruído de forma não fracionada, 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** - Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01(uma) hora, é facultado à empresa, ante a natureza do serviço, o seu fracionamento, que poderá ocorrer nos intervalos de cada viagem, respeitado período mínimo de 15 (quinze) minutos em cada um deles.

**Parágrafo quinto** - 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 sexto** - O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

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

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

**Parágrafo décimo primeiro** – Os empregados que estiverem em “home office” poderão ser dispensados do controle de jornada.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS**

Considerando que o serviço de limpeza urbana sem interrupção é essencial e indispensável à população, as categorias profissional e econômica reconhecem como necessário o trabalho aos domingos e feriados, 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS**

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 TRIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES**

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

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS ("BANCO DE HORAS")**

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, deverá ser negociado entre as empresas e o Sindicato, e atenda, fundamentalmente, o disposto no artigo 59, § 2º da CLT, no que se refere a jornada máxima de 10 (dez) horas, sendo garantidas minimamente as seguintes regras para a compensação:

2.1. - Para o limite mensal:

2.1.1. Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, o saldo credor das horas extras do mês será pago, no próprio mês, na proporção de 50% da quantidade de horas, a título de horas extraordinárias com o adicional legal de 50%.

2.2. - Para o limite semestral e anual:

2.2.1.- Decorrido o período de 6 meses da implantação do Banco de Horas, as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50%; os eventuais saldos devedores serão automaticamente debitados para compensação no período seguinte, até o limite de 1 ano.

2.2.2.- No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, caso haja saldo devedor, este não poderá ser descontado na rescisão do contrato de trabalho.

2.2.3.- 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.

2.2.4.- As empresas que adotarem o banco de horas, terão como referência o modelo acordado entre o **SELUR** e o **SIEMACO SÃO PAULO**.

2.2.5 - É facultado as empresas utilizarem o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição, a exemplo dos setores de coleta de lixo nos quais os itinerários ou circuitos podem terminar antes ou após a jornada adotada por cada empresa. No caso da jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre "6" (seis) e "10" (dez) horas diárias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FOLGA COMPENSATÓRIA**

Que a folga compensatória não seja coincidente com o dia de domingo e feriado.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para que os empregados possam usufruir de um tempo 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 práticos de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição.



Fica, por isso, estabelecido que os próprios funcionários têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independente 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, a função de Auxiliar de Coleta, função essa, relativa as atividades do setor, ou seja: Coleta de resíduos industriais e de grandes geradores comerciais, executam trabalhos externos (artigo 62 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 3º da Portaria MTPS 3.626, de 13 de novembro de 1991.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Nas jornadas superiores a 06 (seis) horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora. Caso não seja concedido integralmente, 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, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso.

#### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO: ATRASOS, FALTAS, SAÍDAS ANTECIPADAS**

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 pré-estabelecidos.

#### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador, no mínimo 48 (quarenta e oito) horas antes, sujeitando-se a comprovação posterior.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa ou decorrentes de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas e nem trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes a todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso.

- 1** - O primeiro uniforme será fornecido na admissão.
- 2** - O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão.
- 3** - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário.
- 4** - 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.
- 5** - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA**

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

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÃO DE CIPA**

O SIEMACO-SP poderá acompanhar o processo eleitoral da CIPA nas empresas, sempre observando as disposições das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TREINAMENTO**

As empresas se comprometem a efetuar treinamento dos funcionários que efetuam a atividade de prensa de compactação de acordo com a necessidade do equipamento.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 sindicato profissional e seus conveniados.

**Parágrafo primeiro:** Os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico de até 02 (dois) dias de afastamento deverão ser entregues na empresa, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para apreciação do setor responsável. Os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico de período superior ao supracitado deverão ser entregues pessoalmente na empresa pelo empregado para que este seja avaliado pelo setor médico, salvo os casos em que o trabalhador esteja fisicamente incapacitado de fazê-lo.

**Parágrafo segundo:** Os atestados emitidos digitalmente pela origem, enviados digitalizados por meio do aplicativo *WhatsApp*, dispensam a entrega física, até o retorno presencial ao trabalho, não isentando, porém, da avaliação médica no caso de o afastamento ser superior a 02 (dois) dias.

**Parágrafo terceiro:** Caso o empregado não compareça a empresa para entregar o atestado físico e submeter-se a avaliação médica de que trata o parágrafo primeiro, sem motivo justificado, a empresa poderá considerar o respectivo período de ausência como falta injustificada.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, fornecerão a seus empregados, o atestado de afastamento e salários, para o requerimento de benefícios previdenciários.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - VACINAÇÃO COVID 19**

O combate à pandemia decorre da promoção de políticas públicas, que incluem 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 SINDICATO PROFISSIONAL 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após comunicação do INSS. Fica, outrossim, acordado, que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

**Parágrafo primeiro** - Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá entregar à empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os trâmites legais de retorno ao trabalho.

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

**Parágrafo terceiro** - 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.

**Parágrafo quarto** - 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 somente ocorrerá, mediante requerimento do titular, quando do seu retorno às atividades laborais.

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas liberarão os delegados sindicais e os membros da CIPA, este limitado a 2 (dois) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por um ano, sendo 10 (dez) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pelo **SIEMACO-SP**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas contribuirão em favor do **SIEMACO-SP** com a importância equivalente a 0,5% (cinco décimos por cento) e ao **SELUR** com a importância equivalente a 0,3% (três 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, que ficará arquivada.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

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.

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 10% (dez 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES

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 do salário da folha de pagamento dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, das contribuições sindical e negocial e outras a favor do **SIEMACO SP**, 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

**1.1) 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.

**1.2) DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS:** Em havendo defesa expressa da empresa, esta terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o **SIEMACO SP**, em caso de decisão judicial, acordo individual homologado judicialmente ou determinação de órgãos públicos 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 **SIEMACO SP** quando for citada.

**1.3) 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.

**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)** 1% (um por cento) do salário base, mensalmente corrigido, limitado o desconto a **R\$ R\$ 52,89 (cinquenta e dois reais e oitenta e nove centavos), por empregado.**

**3.2)** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao **SIEMACO SP** em guias próprias fornecidas, até o dia 10 (dez) 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)** Novos Funcionários: 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

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 (trinta) dias contados do primeiro dia subsequente à data base.
- b) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsede do SIEMACO-SP 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 QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão a disposição do SIEMACO-SP quadro de avisos nos locais de trabalho para a afixação de comunicados oficiais da categoria profissional, desde que, não contenham matéria político partidária ou ofensiva a quem quer que seja, devendo esses avisos serem enviados ao setor competente da empresa, que se encarregará de afixá-los prontamente.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RETOMADA DE NEGOCIAÇÃO**

Fica salvaguardado o direito e o dever recíproco dos signatários desta convenção para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem à mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas leis, medidas provisórias, decretos, portarias e outros preceitos legais que venham alterar e ou conflitar com a regular aplicação dos termos pactuados neste instrumento coletivo de trabalho.

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÕES DE AVALIAÇÕES**



As partes pactuantes assumem o compromisso de buscar solucionar as dúvidas que surgirem durante a vigência deste instrumento normativo, através de reuniões conjuntas, nas quais poderão ser convidadas as empresas envolvidas a fim de se solucionar através do entendimento e do diálogo as questões apresentadas.

**Parágrafo Único** – As partes, de comum acordo, poderão elaborar calendário com a finalidade de dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Cópias da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser afixadas, em local visível, nas sedes das entidades dentro de 05 (cinco) dias da data do ajuste, dando-se assim, cumprimento ao disposto no Art. 614 da CLT, e Decreto nº 229/67, além do protocolo e arquivamento deste instrumento no Ministério do Trabalho.

}

**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 DE ASSEMBLÉIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - MODELO TERMO DE QUITAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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