

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007606/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/08/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043675/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.117504/2022-74  
DATA DO PROTOCOLO: 18/08/2022

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. MARCIO MATHEUS;

E

SIEMACO - ABC - SIND EMPR EMPR DE PREST DE SERV ASSEIO E CONS,LIMP URB.E MANUT A.V. PUB E PRIV DE S.B.C.,D,S.C.S,S.A.,M.,R.P.E R.G.S., CNPJ n. 58.144.007/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. ROBERTO ALVES DA SILVA;

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 março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de empregados em empresas de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, 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 industriais e serviços congêneres**, com abrangência territorial em **Diadema/SP, Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP e São Caetano do Sul/SP**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários cujas remunerações sejam inferiores a R\$ 8.619,97 (oito mil, seiscentos e dezenove reais e noventa e sete centavos) serão reajustados, a partir de 01/março/2022, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2021, será aplicado o percentual de reajuste de 11% (onze por cento).

Os salários cujas remunerações sejam superiores a R\$ 8.619,97 (oito mil, seiscentos e dezenove reais e noventa e sete centavos) dar-se-á por livre negociação.

### **1- Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste**

As empresas poderão pagar as diferenças relativas aos salários e benefícios do mês de março/22, juntamente com a folha salarial de abril/22, até o quinto dia útil do mês de maio/22.

## **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 (hum) dia de salário, por dia de atraso, independentemente das penalidades previstas na legislação:

**a) Salário:** até o quinto dia útil de cada mês;

**b) Décimo Terceiro Salário:** pagamento da 1ª parcela até o dia 20 de novembro e a 2ª parcela até o dia vinte de dezembro de cada ano.

O SIEMACO ABC divulgará a seus representados a forma como estes podem optar em receber a 1ª parcela juntamente com o pagamento das férias.

**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** (Tíquete Refeição e Vale Alimentação):

Será feita, antecipadamente, no dia 30 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, desde que, comprovado tal fato, e comunicado ao sindicato.

### **CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE**

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/março/2021 receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, previsto na cláusula Reajuste Salarial, de forma proporcional, na base 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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, vigerá a partir de 01/março/2022.

### **A) Coletores/Bueiristas (Coleta Domiciliar, Industrial, Hospitalar e Comercial)**

#### **Mês de Março/2022**

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 1.904,07 |
| Insalubridade mensal    | R\$ 484,80   |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 594,86   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 326,44   |

### **B) Varredores/Serventes de Usina de Tratamento de Lixo, Transbordo Municipal.**

#### **Mês de Março/2022**

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 1.603,32 |
| Insalubridade mensal    | R\$ 242,40   |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 594,86   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 326,44   |

### **C) Auxiliar de Escritório, Departamento Pessoal, Balança, Lavagem e Porteiro.**

#### **Mês de Março/2022**

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 1.603,32 |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 594,86   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 326,44   |

**D) Serventes de Aterros Sanitários**

**Mês de Março/2022**

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 1.603,32 |
| Insalubridade mensal    | R\$ 484,80   |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 594,86   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 326,44   |

**E) Operador de Máquinas de Aterros Sanitários**

**Mês de Março/2022**

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 3.037,80 |
| Insalubridade mensal    | R\$ 242,40   |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 594,86   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 326,44   |

**F) Fiscal De Varrição**

**Mês de Março/2022**

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 2.810,68 |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 594,86   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 326,44   |

**G) Operador de Roçadeira**

**Mês de março/2022**

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 1.725,58 |
| Insalubridade mensal    | R\$ 242,40   |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 594,86   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 326,44   |

**H) Capinador**

**Mês de março/2022**

|                      |              |
|----------------------|--------------|
| Salário mensal       | R\$ 1.603,32 |
| Insalubridade mensal | R\$ 242,40   |

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 594,86 |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 326,44 |

## I) Fiscal De Coleta

### Mês de março/2022

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 3.479,89 |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 594,86   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 326,44   |

#### 1 – Salário Normativo:

O Salário Normativo (Piso da Categoria) para a função de Mensageiro será de R\$ 1.312,60 por mês a partir de 01/03/2022, a saber:

Mensageiro

### Mês de março/2022

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 1.312,60 |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 594,86   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 326,44   |

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extras deverão ser pagas com os seguintes adicionais:

- a) 50% (cinquenta por cento) para as horas extras nos dias úteis e,
- b) 100% (cem por cento) para as horas trabalhadas aos domingos , feriados e descansos semanais remunerados.

Parágrafo Primeiro – As horas extras deverão ser refletidas em férias, 13º salários, DSRs e FGTS.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO**

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

Os percentuais referentes aos adicionais de quinquênio que correspondem a 10% nos primeiros 5 anos ininterruptos na empresa e 5% 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/abril/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/abril/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;

A partir de abril de 1999, não há MAIS progressão dos percentuais desse adicional para os quinquênios até aquela data não completados.

Os empregados admitidos a partir de 01/março/99 não serão abrangidos por este adicional por tempo de serviço.

#### **Adicional de Insalubridade**

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

Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:

**a)** Para os empregados lotados na mão-de-obra direta de: varrição de limpeza de vias e logradouros públicos, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal, pintura de postes e meio fio, limpeza de córregos e atividades correlatas, operadores de máquinas de aterro, operadores de roçadeira e capinador: grau médio, que corresponde a 20%(vinte por cento) do salário mínimo;

**b)** Para os empregados que exerçam a função de coletores, serventes de aterro, ponta de aterro e bueiristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo.

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 SEGUNDA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS**

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;

Considerando que desde 1996, o Programa de Participação em Resultados (PPR) tem tido sua implantação recomendada em cláusula específica de sucessivas Convenções Coletivas;

As partes resolvem estabelecer o prazo até 31 de agosto de 2022 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 **SINDICATO PROFISSIONAL** conveniente.

Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes desde já elegem como mediadores o **SELUR** (Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo) e a **FEMACO** (Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo), assegurando-se a presença das partes nos trabalhos.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TÍQUETE 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 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 (hum) tíquete-refeição;
- 2 - Os tíquetes-refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:
  - a) Nas faltas atestadas por doença, limitado a 150 dias;
  - b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 150 dias;
  - c) No período de gozo das férias.
- 3 - O valor do tíquete-refeição deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência março/2022, em 11% sobre o valor vigente na competência março/2021. O valor total mensal do tíquete-refeição, a partir da competência março/2022 para 25 vales será de R\$ 594,86 (Quinhentos e noventa e quatro reais e oitenta e seis centavos), pagos a partir da competência março/2022. As empresas poderão pagar as diferenças relativas aos benefícios do mês de março/22, juntamente com a folha salarial de abril/22, até o quinto dia útil do mês de maio/22.

As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 1, ou ainda entregar tíquetes, com valores unitários-faciais diferentes uns dos outros, mas sempre, preservando o valor total mensal R\$ 594,86 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 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 dois meses. Os empregados somente poderão manifestar nova modificação após decorridos seis meses contados da efetivação do último acolhimento das empresas que, conseqüentemente terão prazo de dois meses para efetivarem a nova modificação manifestada.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 (hum) vale-alimentação;
- 2** - Os vales-alimentação serão fornecidos também durante os períodos de gozo de férias e eventuais afastamentos por doença ou acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 150 (cento e cinquenta) dias;
- 3** - O valor do Vale Alimentação deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência março/2022, em 11% sobre o valor vigente na competência março/2021. O valor total mensal do vale-alimentação, a partir da competência março/2022, será de R\$ 326,44 (trezentos e vinte e seis reais e quarenta e quatro centavos), pagos a partir da competência março/2022. As empresas poderão pagar as diferenças relativas aos benefícios do mês de março/22, juntamente com a folha salarial de abril/22, até o quinto dia útil do mês de maio/22. As empresas poderão pagar as diferenças relativas aos benefícios do mês de março/22, juntamente com a folha salarial de abril/22, até o quinto dia útil do mês de maio/22.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE ESTUDANTE**

Aos empregados que estejam estudando, exceção feita àqueles em período de experiência, serão concedidos dois vales transporte/dia para uso específico no deslocamento de ida e vinda ao estabelecimento escolar. Para o recebimento desse benefício, o empregado por ele abrangido deverá: a) comprovar sua matrícula escolar e b) mensalmente apresentar à empresa atestado de frequência à escola.

**Parágrafo Único:** Se o atestado mensal referido no caput apontar a não utilização do total de vales transporte entregues no período, poderá a empresa proceder ao desconto dos vales não utilizados na entrega a ser feita para o período subsequente.

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR**

As empresas proporcionarão plano de Convênio Médico, que atenda o empregado e seus dependentes legais ou, no mínimo o próprio empregado, de adesão opcional, nos moldes

praticados pelo mercado, que propicie atendimento de forma abrangente em relação a todas as principais regiões geográficas das cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Mauá e Diadema e regiões adjacentes.

O plano médico e hospitalar, no valor de R\$171,72 (cento e setenta e um reais e setenta e dois 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 2,0% (dois por cento) do seu salário, através de desconto na folha de pagamento, para participar do convênio, e mais:

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

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

3 ou mais dependentes - desconto de 1,00 % do salário por dependente, limitado a três.

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 SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas pagarão, às empregadas mães de filhos, com até 05 (cinco) anos de idade ou excepcionais a título de auxílio creche, o valor por filho, correspondente a 20% (vinte por cento) do salário funcional do varredor. Este benefício também abrangerá os empregados viúvos ou separados judicialmente que tenham a guarda dos filhos, nas mesmas condições.

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

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, sendo que as apólices de seguro deverão proporcionar cobertura por morte do empregado em

decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a cobertura será de 06 (seis) vezes o salário funcional do varredor.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIOS ADICIONAIS**

As empresas que já proporcionavam, a seus empregados, benefícios econômicos ou sociais, anteriormente a formalização desta Convenção, em condição mais vantajosa do que a estabelecida nesta norma coletiva, manterão a concessão de tais benefícios, exclusivamente aos empregados das localidades que já eram contempladas, conforme os valores e critérios específicos a de cada localidade, contudo sem que essas concessões, outrora praticada, signifiquem direito de extensão a outras localidades ou ainda a outros grupos de empregados, salvo se, por negociação espontânea entre a categoria econômica ou empresas e a categoria profissional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS DA EMPRESA SUBSTITUÍDA**

As empresas que assumirem novos contratos de limpeza urbana, oriundos de processos licitatórios ou concessão, em substituição às empresas que operam nesta base territorial, além do cumprimento integral das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, garantirão o cumprimento das mesmas condições salariais e benefícios, à exceção das vantagens pessoais adquiridas em função de tempo de serviço ou requisito que dependesse exclusivamente da pessoa e não do gênero da função; sendo exemplos: Adicional por tempo de serviço, ajudas de custo, ou ainda plano de benefício, além do elementarmente exigido pela convenção, dos trabalhadores de nível, exclusivamente, operacional, assim considerados: varredor, coletor, operador de máquina, servente de aterro praticados pela empresa substituída e abrangidos por essa categoria, a exceção de categorias diferenciadas e exercentes de cargo de confiança.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇOS ASSISTENCIAIS - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR SINDICAL**

O **SIEMACO ABC** prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento, destes ou de seus cônjuges e filhos, bem como auxílio natalidade, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical patronal.

Os valores, requisitos, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientação e Regras e parte integrante desta cláusula, disponível no site [www.selur.org.br](http://www.selur.org.br).

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo, recolherão compulsoriamente até o dia 10 de cada mês, o valor de **R\$ 11,21 (onze reais e vinte e um centavos)** por trabalhador.

Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 5,60 (cinco reais e sessenta centavos)**.

Fica garantido o direito do empregado não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto requerer seu desligamento do plano assistencial, que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado, em carta de próprio punho, na sede da entidade.

Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar a provisão financeira para cumprimento dessa assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

O presente serviço social não tem natureza salarial, e é eminentemente assistencial.

Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

As empresas se obrigam, em caso de dispensa por justa causa, a fornecerem por escrito aos empregados a causa e o enquadramento do motivo na CLT, sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

#### **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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 sindicato laboral 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 sindicato laboral 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, 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 com a empresa e o empregado para a homologação.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 sub-contratadas, sujeitará a contratante solidariamente.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Será fornecida carta de referência aos empregados dispensados sem justa causa, desde que não tenham ocorrido fatos desabonadores no período de trabalho na empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALDO SALARIAL NA RESCISÃO CONTRATUAL**

O saldo salarial anterior ao aviso prévio será quitado na mesma ocasião do pagamento dos demais empregados ou juntamente com a homologação quando esta ocorrer antes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

É facultado aos 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 ABC.

**Parágrafo 3º.** É facultado às empresas firmar quitação anual das verbas trabalhistas, consoante modelo próprio, diretamente com os empregados cuja remuneração se dá por livre negociação, qual seja superior a R\$ 7.765,74 (sete mil e setecentos e sessenta e cinco reais e setenta e quatro centavos) conforme parâmetro previsto na cláusula terceira da CCT – Reajuste Salarial;

**Parágrafo 4º.** Em razão da estrutura que as entidades sindicais terão que criar dentro das instituições, será necessário o estudo de uma forma de custeio.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIA**

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.

### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

Será garantido aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional a permanência na empresa sem prejuízo dos salários, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

**A)** Que apresentem redução definitiva da capacidade laboral em relação a função que vinham exercendo, comprovado pelo órgão previdenciário;

**B)** Que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;

**C)** Que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com a sua capacidade laboral após o acidente;

**1** - Tanto as condições supra do acidente do trabalho quanto a doença profissional deverão sempre que exigidas serem reconhecidas pelo INSS;

**2** - Esta garantia abrange os já acidentados e os que se acidentarem;

**3** - Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

**4** - Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação as novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro profissional do INSS;

**5** - As empresas poderão promover rescisões dos contratos desses empregados, todavia concederão as seguintes vantagens pelo período de 3 (três) meses após a rescisão, salvo as rescisões por falta grave:

**a)** Fornecimento do tíquete-refeição e do vale-alimentação (vale cesta) no mesmo valor consignado na convenção coletiva.

**b)** Fornecimento de vale-alimentação adicional(vale cesta) correspondente a 30% (trinta por cento) do salário base do empregado;

**c)** Manutenção da cobertura do convênio médico desde que o empregado já seja anteriormente participante optante do sistema.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - NOVA FUNÇÃO**

Empregados (ajudantes/varredores) que estiverem sendo treinados para função de coletor terão um período de até 30 (trinta) dias para serem efetivados nessa nova função.

Empregados de demais funções que estiverem sendo treinados para outra função terão um período de até 60 (sessenta) dias para serem efetivados nessa nova função.

### **Assédio Moral**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - VESTIÁRIOS**

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

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSISTENTE SOCIAL**

As empresas, que contarem com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, na somatória total de seus quadros funcionais, disporão de um (a) Assistente Social por meio período para atendimento dos mesmos, e as que contarem com mais de 500 (quinhentos), disporão do (a) Assistente Social, por período integral.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas fornecerão aos empregados, a documentação exigida pelo INSS e órgãos competentes, no prazo de 10 (dez) dias do solicitado. Para os demissionários quando solicitado pelos mesmos, a empresa fornecerá a Relação dos Salários de Contribuição, bem como outros documentos necessários para o ingresso no INSS.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VARRIÇÃO DE FEIRAS**

Empresas no município de Santo André.

Considerando que:

**A)** A empresa mantém Contrato de Prestação de Serviços de Coleta de Lixo Urbano, com a Prefeitura do Município de Santo André, e que mencionado serviço envolve a coleta do lixo de feiras livres;

**B)** A coleta do lixo das feiras envolve a fase de varrição (ajuntamento do lixo das feiras) para a consequente coleta de lixo;

**C)** A empresa não mantém contrato específico de “varrição”, cujo serviço é executado diretamente pela Prefeitura;

**D)** A prefeitura não tem executado o serviço de varrição das feiras; sendo que a execução tem ocorrido pelos Coletores da empresa, ainda que no curso da jornada normal de trabalho;

**E)** A Prefeitura não possui disponibilidade imediata para execução dos serviços de varrição de feiras, acordou-se que:

**I)** Enquanto perdurar a execução dos serviços de varrição das feiras por parte dos coletores das empresas, estas remunerarão, como já vinham remunerando desde 01/agosto/90, os coletores, que executarem a varrição de feiras e relativamente aos dias em que haja realização de feiras na base de 01 (uma) hora adicional por dia;

**II)** O valor da mencionada hora será o mesmo do valor hora do salário normal do coletor, sendo que as horas serão somadas e pagas juntamente com o salário do mês a que corresponderem.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PPP – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

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

**Parágrafo Primeiro** – O prazo de entrega do PPP é de 5 (cinco) dias úteis contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa.

**Parágrafo Segundo** – A multa pelo descumprimento desta cláusula é de um salário nominal do requerente, valor a ele revertido.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - GARANTIA DE EMPREGO**

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

### **A) Gestante**

As empregadas gestantes até 60 (sessenta) dias após 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 a rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SIEMACO/ABCDMRP**, 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 60 (sessenta) 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/ABCDMRP**.

## **C) Auxílio Doença**

Aos empregados afastados do serviço por doença e cujo afastamento seja igual ou maior que 15 (quinze) dias, será garantido emprego ou salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica concedida pelo órgão previdenciário competente.

Parágrafo único – O presente auxílio não se aplica aos empregados que estejam em regime de contrato por prazo determinado, no início do afastamento, exceto em caso de doença ocupacional, ou temporário, este regido pela Lei 6.019/74

## **D) Acidente do 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 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**

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 1 (hum) ano da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade, e ao empregado que contar com 5 (cinco) anos ou mais na empresa e estiver a 2 (dois) anos da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, 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 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** - 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 sétimo** - O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo terceiro** -A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Considerando a condição de serviço essencial e inadiável da limpeza urbana, as jornadas de trabalho poderão ser realizadas nos domingos e feriados independentemente de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho, respeitada a folga compensatória.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES**

Quando necessárias, as prorrogações independerão de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 quantidade maior 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 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 Sindicato Profissional, 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FOLGA COMPENSATÓRIA**

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

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 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, as funções de coletores, bueiristas, varredores, 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 1.991.

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

Nas jornadas superiores a 6 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% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para refeição e descanso.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 pré-estabelecidos, abrangendo os trabalhadores que exerçam funções internas ou externas.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

### **B) Recebimento do P.I.S.**

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;

### **Outras disposições sobre jornada**

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

O tempo de troca do uniforme de trabalho não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade da troca ser realizada na empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

**Considerando a permissão prevista nas disposições da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25/02/11**, 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 3º da citada Portaria, abaixo reproduzido:

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - Restrições à marcação do ponto;

II - Marcação automática do ponto;

III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e

IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - Estar disponíveis no local de trabalho;

II - Permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, sendo garantidas minimamente as seguintes regras:

**2.1** - 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 (hum) ano.

**2.2** - Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, será procedido o seguinte:

**2.2.1** - 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%.

**2.2.2** - O saldo credor de 50% das horas extras do mês, será levado a crédito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 6 meses, conforme descrito no item 2.2.4.

**2.2.3** - O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 ano

**2.2.4** - 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.

**2.2.5** - 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.

**2.2.6** - 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.

**2.2.7** - As empresas que adotarem o banco de horas, terão como referência o modelo acordado entre **SELUR** e **FEMACO**.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DAS DATAS DE GOZO DE FERIADOS**

CONSIDERANDO que o Decreto Municipal de Diadema nº 7.898, de 24 de março de 2021, determinou a antecipação dos seguintes feriados: Corpus Christi (03 de junho de 2021), da Revolução Constitucionalista (09 de julho de 2021), do Dia da Consciência Negra (20 de novembro de 2021) e do aniversário da cidade de Diadema (8 de dezembro de 2021) para os dias 29, 30 e 31 de março e 01 de abril de 2021;

CONSIDERANDO que o Decreto Municipal de Mauá nº 8.861, de 25 de março de 2021, determinou a antecipação dos seguintes feriados: Corpus Christi (03 de junho), da Revolução Constitucionalista (09 de julho), do Dia da Consciência Negra (20 de novembro) e do aniversário da cidade de Mauá (08 de dezembro), todos do ano de 2021, como medida de controle da disseminação da pandemia do COVID-19. para os dias 29, 30 e 31 de março e 01 de abril de 2021

CONSIDERANDO que o Decreto Municipal de Ribeirão Pires nº 7.131, de 23 de março de 2021, determinou a antecipação dos seguintes feriados: Tiradentes (21 de abril de 2021), Dia do Trabalho (1º de maio de 2021), Corpus Christi (03 de junho de 2021), Revolução Constitucionalista (09 de julho de 2021) e Dia da Consciência Negra (20 de novembro de 2021), para os dias 27, 29, 30 e 31 de março e 01 de abril de 2021;

CONSIDERANDO que o Decreto Municipal de São Bernardo do Campo nº 21.513, de 23 de março de 2021, determinou a antecipação dos seguintes feriados: Corpus Christi (03 de junho 2021 e 16 de junho de 2022), Consciência Negra (20 de novembro 2021) e o aniversário da cidade de São Bernardo (20 de agosto de 2021) para os dias 29, 30 e 31 de março e 01 de abril de 2021;

CONSIDERANDO que o Decreto Municipal de Santo André nº 17.630, de 23 de março de 2021, determinou a antecipação dos seguintes feriados: Aniversário da Cidade de Santo André (08 de

abril de 2021), Tiradentes (21 de abril 2021), Corpus Christi (03 de junho de 2021), Revolução Constitucionalista de 1932 (09 de julho de 2021) para os dias 29, 30 e 31 de março e 01 de abril de 2021,

CONSIDERANDO que o Decreto Municipal de São Caetano do Sul nº 11.640 de 25 de março de 2021, determinou a antecipação dos seguintes feriados: Aniversário da Cidade (28 de julho de 2021 e 28 de julho de 2022), Consciência Negra (20 de novembro de 2021 e 20 de novembro de 2022), para os dias 29, 30 e 31 de março e 01 de abril de 2021,

CONSIDERANDO que o Decreto Federal nº 10.282/2020 alterado pelo Decreto nº 10.329/2020 define os serviços públicos e atividades essenciais e estabelece no inciso XLIV, §1º, artigo 3º, atividades de comércio de bens e serviços, incluídas aquelas de alimentação, repouso, limpeza, higiene, comercialização, manutenção e assistência técnica automotivas, de conveniência e congêneres, destinadas a assegurar o transporte e as atividades logísticas de todos os tipos de carga e de pessoas em rodovias e estradas;

CONSIDERANDO a imperiosa necessidade de manutenção das atividades do setor de limpeza urbana dos Municípios de Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul;

CONSIDERANDO a prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

Decidem as partes, ratificar o conteúdo do Termo Aditivo à CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021 para a manutenção das datas dos feriados que foram antecipados pelos Decretos nº 7898, 8.861, 7.131, 21.513, 17.630 e 11.640 acima descritos, conforme as condições e itens seguintes:

**3.1)** As partes ajustam a manutenção das datas de gozo dos respectivos feriados, nas datas originariamente previstas, não obstante a antecipação prevista nos Decretos Municipais n.º 7898, 8.861, 7.131, 21.513, 17.630 e 11.640 retromencionados.

**3.2)** Os feriados antecipados para os dias acima discriminados serão considerados dias normais de trabalho, não ensejando pagamento em dobro das horas laboradas nessas datas, em razão da celebração do Termo Aditivo ora ratificado, uma vez que as partes reconhecem a inaplicabilidade da referida antecipação em razão da limpeza urbana ser atividade definida como essencial e não pode sofrer descontinuidade.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os dias dos feriados trabalhados serão pagos juntamente com as verbas rescisórias, caso não tenha havido a oportuna folga, ou pagamento correspondente ao respectivo feriado.

As partes concordam que eventuais divergências relativas à aplicação desta cláusula serão dirimidas, em primeiro lugar, pela negociação direta entre as partes, e, sucessivamente, por mediador escolhido pelas partes ou pelo Poder Judiciário do Foro da Comarca da Capital do Estado de São Paulo o qual é eleito como competente para dirimir eventuais controvérsias oriundas da presente cláusula.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO**

A critério do empregador e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

O período de gozo das férias não poderá ter início em feriados e folgas.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - EQUIPAMENTOS DE SINALIZAÇÃO E SEGURANÇA**

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

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - USO DO PROTETOR SOLAR**

Considerando 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-lhes 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 SEXAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes à todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso, da seguinte forma:

**A)** - 1 (hum) uniforme básico, sendo 1 (uma) calça, 1 (uma) camisa e 1 (hum) par de calçado, luva e EPI's, conforme a necessidade das funções operacionais, na admissão;

**B)** - 2 (dois) uniformes até 30 (trinta) dias após a sua admissão;

**1** - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

**2** - 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;

**3** - Fica assegurado às empresas o direito de desconto 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, nas condições definidas no parágrafo único do Artigo 456-A da Lei 13.467/2017, referente às atividades dos profissionais da limpeza urbana.

**CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

O sindicato da categoria profissional poderá acompanhar o processo eleitoral da CIPA nas empresas, sempre observando as disposições das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

**Aceitação de Atestados Médicos**

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO

As empresas aceitarão atestados médicos de acompanhamento de filhos, por até 04 (quatro) vezes ao ano, nas seguintes situações:

**a)** Das empregadas mães, com filhos até 06 (seis) anos de idade ou excepcionais;

**b)** Dos empregados viúvos ou separados judicialmente, com a guarda dos filhos, nas mesmas condições.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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/ABCDMRP e seus conveniados, sendo que a falta de indicação do CID não invalida o mesmo.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - 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;

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO**

O **SIEMACO/ABCDMRP** terá livre acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL**

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com Sindicato Profissional da categoria preponderante da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 175 (cento e setenta e cinco) empregados proporcionarão condições para eleição direta, entre os empregados, de 01 (hum) Delegado Sindical por garagem e 01 (hum) Delegado Sindical para o setor da varrição, com assistência **SIEMACO/ABCDMRP**, de acordo com o regulamento que o **SIEMACO/ABCDMRP** já consignou com empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser apresentado para as formalidades necessárias.

Ficam preservadas as condições das empresas que tinham Delegado Sindical, conforme quantidade e critérios estabelecidos em regulamento específico.

**1** - Para as hipóteses em que houver Representante Sindical (Diretor de Base), nas dependências das empresas ou nos locais de prestação de serviços com mandato e garantia

de emprego, conforme diretoria executiva fica dispensada a realização de eleição de Delegado Sindical.

**2** – As empresas liberarão os delegados sindicais, Diretores de Base e os membros da CIPA, este limitado a 3 (três) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por 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 pela **SIEMACO/ABCDMRP**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas, contribuirão em favor do SELUR com a importância equivalente a 0,5% (cinco 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 salário (décimo terceiro salário), bem como apresentarão cópia desta última, que ficará arquivada, excluindo-se apenas os integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas. Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

O recolhimento de que trata esta cláusula será efetuado diretamente ao SELUR, conforme percentuais mencionados, em guias ou recibos fornecidos pelo mesmo.

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 2% (dois por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 2% (dois por cento).

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 das entidades laborais, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

a) Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, a qualquer tempo, o desejo de oposição ao desconto da contribuição negocial, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede da entidade sindical.

b) 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, 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 sindicato laboral quando for citada para as medidas cabíveis.

c) 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.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

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

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - MULTA**

Em caso de descumprimento de cláusulas que não possuem multas específicas, o Sindicato Profissional notificará a empresa para que no prazo de 10 (dez) dias úteis, regularize, justifique ou negocie prazo para o cumprimento, sob pena de aplicação de multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso da categoria, a favor de cada empregado prejudicado.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 convenentes, em conformidade com o art. 615 da C.L.T. e legislação pertinente.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - REGISTRO**

MARCIO MATHEUS  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO

ROBERTO ALVES DA SILVA  
Presidente  
SIEMACO - ABC - SIND EMPR EMPR DE PREST DE SERV ASSEIO E CONS,LIMP URB.E  
MANUT A.V. PUB E PRIV DE S.B.C.,D,S.C.S,S.A.,M.,R.P.E R.G.S.

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

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