

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE SANTOS, CNPJ n. 03.561.490/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE DOMINGUES DE LIMA e do outro lado a LUCIANO CARDOSO GRÃOS . CNPJ 05.115.946/0001-17, SITUADA NA Rod. Padre Manoel da Nobrega 38122 KM 67 – Samarita São Vicente - SP, celebram a presente ACORDO 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 Acordo Coletivo 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

O presente Termo Aditivo de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados em empresas de asseio e conservação, limpeza urbana e áreas verdes, em intersecção com a categoria das empresas de limpeza urbana, com abrangência territorial em Bertioga/SP, Cubatão/SP, Guarujá/SP, Praia Grande/SP, Santos/SP e São Vicente/SP. Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os demais salários não previstos na Cláusula Reajuste Salarial serão reajustados, a partir de 01/maio/2024, obedecendo o seguinte critério: Sobre os salários, vigentes em 01 de maio de 2023, será aplicado o percentual de 5,00% (cinco por cento), abrangido o pessoal administrativo e operacional. E será aplicado nos benefícios o percentual de 3,83% (tres inteiros e oitenta e trespor cento) 1- Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste As empresas poderão pagar a diferença do reajuste referente ao mês de maio/24 juntamente com a folha salarial de junho/24, julho/24, até 04 de outubro/24.

#### Pagamento de Salário Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU REDE BANCÁRIA

As empresas que não efetuarem o pagamento em moeda corrente, considerado o "cheque salário" moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento na rede bancária, durante a jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários para alimentação e descanso.

### CLÁUSULA QUINTA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo, acarretará às empresas a pena de multa de 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, paga a partir do 5º dia útil do mês subsequente, independentemente das penalidades previstas na legislação: a) Salário: até o quinto dia útil de cada mês. b) Décimo Terceiro Salário: as empresas procederão ao pagamento do décimo terceiro salário nos termos das Leis n.º 4090/62 e 4749/65. 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 juntamente com o pagamento salarial, até o quinto dia útil de cada mês. Ressalte-se que nas situações em que ocorrerem atrasos motivados

pela empresa fornecedora dos tíquetes ou a transportadora dos mesmos, desde que até 02 (dois) dias, não haverá incidência de multa.

#### CLÁUSULA SEXTA - CONTA BANCÁRIA PARA CRÉDITO DOS SALÁRIOS

Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de taxas bancárias para os empregados, observando-se as seguintes condições: a) Os saques bancários, que forem feitos pelo empregado nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do banco por ele escolhido, 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 queiram manter as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO

Fica estabelecido o fornecimento obrigatório pelas empresas dos comprovantes de pagamento, contendo a identificação do empregador, discriminação detalhada das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos de encargos sociais. Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

#### CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO ADMISSÃO

Os empregados admitidos na vigência desta Convenção não poderão perceber salário inferior ao dos empregados dispensados, desde que para o exercício da mesma função, excluídas as vantagens pessoais.

#### CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

As empresas ficam obrigadas, a partir do 10º (décimo) dia e, enquanto perdurar a substituição, a pagar ao empregado substituto, o mesmo salário do empregado substituído, excluídas as vantagens pessoais. Parágrafo Único - Ficam excetuadas da presente cláusula as substituições ocorridas nos cargos de chefia administrativa.

#### CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIOS FUNCIONAIS

Os empregados, lotados na mão de obra direta das funções ou atividades, a seguir discriminadas, perceberão a remuneração correlacionada, desde que satisfeitas a frequência integral mensal bem como as condições convencionadas para os pagamentos ou fornecimento de cada parcela, e vigerá conforme as cláusulas Reajuste Salarial, Admissões após data base e Vale Alimentação desta convenção.

A remuneração, em menção, vigerá a partir de 01/maio/2024.

Coletores/ Bueristas R\$ 1.587,60 + Insalubridade mensal 40 % salário mínimo federal

Varredores R\$ 1.526,93 + 20% salário-mínimo federal

Porteiros R\$ 1.645,85 + 20% salário-mínimo federal

Vale Alimentação Unificado R\$ 897,42

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

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

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra**

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As 2 (duas) primeiras horas que excederem a jornada normal de trabalho serão acrescidas e pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). As demais horas trabalhadas na mesma jornada, e que excederem este limite de 2 (duas) horas diárias serão acrescidas e pagas com o adicional de 100%. As horas trabalhadas em domingos e feriados serão consideradas extraordinárias, e pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento), exceto na hipótese de escala de serviços que discipline o trabalho nestes dias. Mesmo havendo escala de serviços, quando o trabalho referente à escala coincidir com dia destinado a feriado, as horas de trabalho prestadas na ocasião serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA NA BAIXADA SANTISTA

Fica instituída a data de 16 de maio como "Dia do Trabalhador da Limpeza Urbana da Baixada Santista". Parágrafo Único - Os empregados lotados na mão de obra direta (coletores, bueristas, serventes e varredores (as)) receberão as horas trabalhadas neste dia, desde que seja dia útil, como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo da hora normal.

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

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO

O percentual referente ao adicional de quinquênio será pago a todos os empregados que tenham adquirido esse direito até abril/2000, data que marcará o fim do quinquênio para aqueles empregados que até essa data não tenham adquirido o tempo necessário para o recebimento de tal direito. Os empregados admitidos a partir de 01/maio/2000 não serão abrangidos por este adicional por tempo de serviço Adicional de Insalubridade

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:

- a) Para todos os empregados que exerçam a função de coletor/buerista, grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo federal vigente no mês a que se referem os salários.
- b) Para todos os funcionários que exerçam a função de varredores, grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário-mínimo federal vigente no mês a que se referem os salários.
- c) Para os empregados que desempenham funções de fiscais, será pago o adicional de insalubridade no percentual de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário mínimo federal.

d) Para os empregados que desempenham funções de lavador, borracheiro, mecânico e soldador, será pago o adicional de insalubridade no percentual de 40% (quarenta por cento) calculado sobre o 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 agentes insalubres, as partes estabelecem que:

a) o mero pagamento do adicional de insalubridade não gerará automaticamente qualquer 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.

b) 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 externas.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 **30 de agosto de 2024**, para que as empresas desenvolvam um modelo de Programa de Participação em Resultados a ser apresentado ao Sindicato Profissional, para o pagamento do PPR. Findo este prazo, e não havendo sucesso nas negociações entre a empresa e o Sindicato Profissional, o que deverá ser cabalmente demonstrado através de atas de reuniões entre as partes que conterão os empecilhos existentes, as partes recorrerão à mediação do SELUR, com a proposta de solução indicada até **30/09/2024**. Mesmo assim, se após várias tentativas das partes, Empresa, Sindicato laboral e Sindicato Patronal (SELUR), o programa de PPR – Programa de Participação dos Resultados, não for implementado, fica avençada a distribuição semestral de importância equivalente a 30% (trinta por cento) do salário do empregado. As empresas que prestam serviços terceirizados dentro das dependências deverão cumprir com a Convenção Coletiva de Trabalho na íntegra, não havendo diferença nos pagamentos realizados, tanto sendo benefícios como salário, desde que seja serviços inerentes à atividade de limpeza urbana.

Em caso de negociação direta da empresa com o Sindicato Profissional para estabelecimento do Programa de Participação nos Resultados, poderá ser aplicada a tabela abaixo, com o FATOR ABSENTEÍSMO considerado como meta para o pagamento desse programa. ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO INDIVIDUAL % DE REDUÇÃO Zero a 02 Faltas no semestre Sem redução 03 a 05 Faltas no semestre Redução no valor a ser pago de 25% 06 a 08 Faltas no semestre Redução no valor a ser pago de 50% 09 a 10 Faltas no semestre Redução no valor a ser pago de 75% Acima de 10 faltas no semestre Perda Total do PPR Será considerado como ausência: Ausências injustificadas (para efeito da tabela acima) Atestados médicos (exceto doenças contagiosas) O pagamento será proporcional aos meses no ano efetivamente trabalhados. Nos casos de afastamentos do empregado por motivo de doença, com encaminhamento para o INSS, os

primeiros 15(quinze) dias não serão computados para efeito de desconto do PPR, exceto os casos de acidente de trabalho, que, independentemente dos dias de afastamento, não serão computados para efeito de desconto do PPR, sendo que nos casos de encaminhamento para o INSS, o empregado terá direito ao recebimento do PPR proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão vales-alimentação, mensal e gratuitamente, aos empregados, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial. a) O valor do vale-alimentação engloba o tíquete-refeição e o vale-cesta e terá o total de 25 (vinte e cinco) vales, na importância de R\$ 897,42 (oitocentos e noventa e sete reais e quarenta e dois centavos) referente a competência maio/2024.

a.1) As empresas poderão, havendo interesse, entregar os vales alimentação com valores unitários faciais, diferentes uns dos outros, mas sempre, preservando o valor total mensal de R\$ 897,42 e, naturalmente, em qualquer das hipóteses, observando a proporção da apuração prevista no item c.

b) A título de esclarecimento temos que, da unificação do vale-cesta e o tíquete refeição, 1/3 (um terço) corresponde ao vale cesta e 2/3 (dois terços) ao tíquete refeição. Caso o tíquete-refeição, por qualquer motivo, venha a ser objeto de distribuição em separado ao vale-cesta, desde já fica convencionado pelas partes que o seu valor, correspondente a 2/3 (dois terços) do vale-alimentação, será do mesmo retirado.

c) Para efeito da quantidade a ser distribuída, a empresa fará a apuração das faltas injustificadas ocorridas no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta corresponderá a diminuição de 01 (um) vale-alimentação ou 1/25 (um vinte e cinco avos) do valor mensal.

d) O empregado afastado por motivo comprovado de doença terá direito a receber o correspondente ao vale cesta (1/3) no período de até 150 (cento e cinquenta) dias de afastamento.

e) O empregado afastado por motivo de acidente de trabalho terá direito a receber o mesmo vale cesta (1/3) no período de até 150 (cento e cinquenta) dias de afastamento.

f) À empregada gestante será fornecido o mesmo vale cesta (1/3) no período de licença maternidade.

g) O vale cesta unificado será devido ao empregado no gozo de férias respeitada a maneira de cálculo para entrega do vale já constante no item c.

h) 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 valor correspondente ao tíquete refeição (2/3).

## 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. As empresas deverão implantar um plano de Convênio Médico, no valor de até R\$182,61 (cento e oitenta e dois reais e sessenta e um centavos) por vida que atenda o empregado e seus dependentes ou, no mínimo o próprio empregado, de adesão opcional, sob regime de coparticipação, e que corresponderá a um desconto percentual de 30% no valor exames e consultas em folha de pagamento limitado até R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais) por exame, nos moldes conveniados praticados pelo mercado e que propicie atendimento de forma abrangente em relação a todas as principais regiões geográficas da base do sindicato. O referido plano médico deve proporcionar os seguintes atendimentos: ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas; hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clínica exigir); 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 procedimentos normalmente cobertos nos chamados planos "standards".

A) O empregado, optante pelo convênio, pagará porcentual variável sobre o valor do plano de saúde oferecido, e em consonância com sua faixa salarial, através de desconto na folha de pagamento, pagará 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento) do seu salário, através de desconto na folha de pagamento, para participar do convênio, e mais: 1 dependente – desconto de 1,9 % 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.

B) O empregado que proporcionar absenteísmo junto ao Plano de Saúde, ou seja, faltar em eventos agendados por ele e/ou seu (s) dependente (s), terá descontado de seu salário o valor percentual da tabela de descontos do plano de saúde, desde que a identificação do usuário conste devidamente registrado no relatório de gestão enviado mensalmente pela operadora do convênio médico.

C) Haverá manutenção do convênio médico aos empregados afastados desde que os mesmos continuem a pagar sua correspondente cota-parte. Caso o empregado na condição de afastado deixe de pagar sua cota-parte por período de 2 (dois) meses, consecutivos ou não, poderá a empresa optar pela cessação do benefício.

D) A soma devida pela coparticipação dos procedimentos realizados pelo empregado e seus dependentes não ultrapassará o desconto de R\$ 156,00 (cento e cinquenta e seis reais) no mês, ficando a diferença a cargo da empresa. Poderão as empresas futuramente rever, conjuntamente com os Sindicatos Profissional e Patronal, as condições estabelecidas neste item.

E) Os limites das cotas de participação fixados nesta cláusula serão reajustados na conformidade do índice de reajuste salarial anual negociado.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas pagarão para as empregadas mães de filhos até 6 (seis) anos de idade, auxílio creche na base de 20% (vinte por cento) do salário funcional do varredor, sendo o referido benefício reajustado concomitantemente com os salários. Os empregados pais de filhos até 06 (seis) anos farão jus ao mesmo benefício, desde que comprovem que detém a guarda da criança.

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

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 R\$ 11.717,68 (onze mil, setecentos e dezessete reais e sessenta e oito centavos).

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIAS / DROGARIAS**

As empresas se comprometem no prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da assinatura desta convenção, a firmar convênio com farmácias ou drogarias próximas dos locais de trabalho de seus empregados, para aquisição exclusiva de medicamentos, com o consequente desconto em folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ADOÇÃO**

Todo empregado, independente do sexo, que adotar legalmente uma criança com até 5 (cinco) anos de idade, receberá da empresa, a título de auxílio adoção, uma quantia correspondente a 1 (um) salário base da função de varredor, no mês da comprovação da adoção. Parágrafo Único - Por opção as mulheres independentes de seu estado civil, e os homens solteiros, poderão converter o auxílio adoção previsto no caput desta cláusula, em licença remunerada de no máximo 30 (trinta) dias.

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

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenentes, benefícios sociais, conforme definido no Manual de Procedimentos Operacionais.

Parágrafo primeiro - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/05/2024, o valor total de R\$ 13,50 (Treze Reais e Cincoenta Centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocialsindical.com.br](http://www.beneficiosocialsindical.com.br).

Parágrafo segundo – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo terceiro - Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site [www.beneficiosociaisindical.com.br](http://www.beneficiosociaisindical.com.br).

Parágrafo quarto - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

Parágrafo quinto - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT. Parágrafo sexto - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Sindical, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

Parágrafo sétimo – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. Parágrafo oitavo – O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

#### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho, o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto do contrato operacional, dando preferência às denominações usuais de “COLETOR”, “BUEIRISTA”, “VARREDOR”, “SERVENTE DE USINA”, ficando coibido, para atividades operacionais bem definidas, a adoção de termos genéricos como Serventes, Ajudantes ou Auxiliares de Serviços diversos ou gerais que só serão tolerados em serviços de apoios internos da própria empresa.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado readmitido para exercer a mesma função, até 12 (doze) meses após seu desligamento, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

#### **Desligamento/Demissão**

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO INDIRETA

Ocorrendo o descumprimento de quaisquer das cláusulas, estabelecidas na presente Convenção, fica facultado aos empregados rescindir indiretamente o contrato de trabalho nos termos do artigo 483º da CLT. Caso optem pela paralisação dos trabalhos, deverão os empregados observarem o disposto na Lei de greve em vigência.

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

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

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

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. A contratação das empresas deverá ser instruída de prova de isenção de débitos, emitidos pela Seguridade Social - INSS e Sistema de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, assim como tais empresas assumirão o compromisso, consignado no contrato de prestação de serviços, de cumprirem as condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Mão-de-Obra Feminina**

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO DA MULHER

Aplicam-se ao trabalho da mulher as disposições próprias contidas nos capítulos especiais da C.L.T. e na legislação complementar concernente. Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, 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 nominal do empregado, 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, ainda que por via remota, ressalvados os casos em que este não se fizer presente, ao local previamente ajustado com a empresa e o empregado 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RETENÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO

As carteiras de trabalho serão entregues para anotação e devolvidas no prazo legal sempre contra-recibo.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Para tanto as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Pelas características, os contratos de trabalho intermitentes não serão contemplados com o plano de saúde.

**Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades  
Qualificação/Formação Profissional**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO PARA COLETORES**

Os coletores recém-contratados serão treinados para essa atividade, cabendo às empresas, em conjunto com o Sindicato Profissional desenvolver melhor estratégia para isso.

**Transferência setor/empresa**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIAS**

As empresas comunicarão seus empregados, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, observada a legislação pertinente.

Parágrafo Único - As empresas se obrigam a antecipar as despesas de condução, até o dia anterior ao da transferência, caso sejam necessárias conduções excedentes.

**Assédio Moral**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS E OUTROS - VESTIÁRIO**

Nas garagens com mais de 10 (dez) empregados, as empresas se obrigam a fornecer aos mesmos, local apropriado com armários, sanitários e chuveiros.

**Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SEGURIDADE SOCIAL - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS**

As empresas se obrigam a preencher todos os formulários necessários a obtenção de benefícios junto a Seguridade Social em relação a seus empregados. Os referidos formulários, serão entregues aos funcionários no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis. Os empregados afastados por período superior a 15 (quinze) dias por motivo de doença, serão encaminhados ao Sindicato Profissional o qual providenciará mediante convênio com INSS o processamento do auxílio previdenciário.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIREITOS E CONQUISTAS

Ficam garantidas as condições mais benéficas, conquistadas pelos empregados nos anos anteriores, nas respectivas áreas ou frentes de trabalho que as empresas prestam serviços.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas se comprometem a possibilitar a contratação de empregados deficientes físicos, desde que em função compatível com a deficiência, observados os requisitos estabelecidos para a função pelo seu Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO FUNCIONAL

As empresas entregarão aos empregados, no primeiro dia de trabalho, o crachá de identificação, que se constituirá no documento de uso obrigatório, de forma visível, durante a jornada de trabalho. Sempre que solicitado o empregado deverá apresentar o crachá, aos responsáveis pelas portarias, vigilância, fiscalização e setores de relacionamento, em qualquer local da empresa.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS DE EMPREGO

Serão garantidos empregos ou salários nas seguintes situações: A) Estabilidade da Gestante Às empregadas gestantes, até sessenta dias após o retorno da licença compulsória estabelecida na Constituição Federal. Nesse período não poderá ser concedido aviso prévio e, no caso de férias, somente a pedido da empregada. Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com anuência do SINDICATO PROFISSIONAL, independentemente do tempo de serviço. B) Serviço Militar Serão garantidos emprego ou salário ao empregado 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. b.1 - Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for

celebrado com anuência e assistência do Sindicato Profissional. C) Auxílio-Doença Ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença e período superior a 15 (quinze) dias, desde que esteja trabalhando na empresa há pelo menos 6 (seis) meses, será garantido o emprego nos 30 dias subseqüentes à respectiva alta médica para retorno ao trabalho. D) Estabilidade Pré Aposentadoria O empregado que se encontrar a 12 meses ou menos da aquisição da aposentadoria e tiver pelo menos 2 anos de permanência na empresa, terá estabilidade garantida no emprego até a obtenção do benefício.

“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 dia; após o que o direito estará prescrito.”

#### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Considerando que os serviços de coleta e varrição de vias e logradouros públicos sem interrupção é essencial e indispensável à população, as categorias profissional e econômica reconhecem como necessário o trabalho aos domingos e feriados, independente de licença prévia da autoridade trabalhista, desde que concedida uma folga compensatória na semana ou pagamento em dobro do dia trabalhado, garantindo-se aos trabalhadores pelo menos 1 (uma) folga aos domingos a cada 4 (quatro) semanas.

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

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

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

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

#### **Compensação de Jornada**

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

O SIEMACO BAIXADA SANTISTA, as empresas e as Comissões de Trabalhadores poderão se reunir a qualquer tempo para, em conjunto, discutirem o banco de horas. Para implantação do banco de horas do pessoal administrativo e de apoio administrativo, fica autorizada a sua implantação.

#### **Intervalos para Descanso**

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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. Convencionou-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores e varredores, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, ou seja: Limpeza Urbana e Coleta de Lixo, 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 QUINQUAGÉSIMA - 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.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço: A) Empregado Estudante 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 (Programa de Integração Social), comprovadamente, desde que a empresa não mantenha Sistema de Crédito em folha de pagamento em convênio com a Caixa Econômica Federal. C) Assistência a Filhos Serão abonadas as horas não trabalhadas ou faltas da empregada que necessitar acompanhar seus filhos por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. O fato deverá ser comprovado através de atestado médico ou declaração similar que indique claramente as horas dispendidas no acompanhamento, condição necessária para o abono referido. D) Amamentação Aplica-se à empregada quando em período de amamentação o disposto no artigo 396 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). E) Ausências Legais Aplica-se o disposto no artigo 473 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIAS PONTES**

Recomenda-se às empresas, que possuam turno noturno, a estudar a possibilidade de adotar o critério de que o trabalho nos dias 24 (vinte e quatro) e 31 (trinta e um) de dezembro de cada ano não ultrapasse o horário das 22 horas, a fim de propiciar aos empregados o gozo de descanso nestes dias de festas, podendo reescalonar horários.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALAS DE FOLGA**

Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, tais escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e afixadas nos locais de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Inexistindo escala de folgas semanal ou não sendo está cumprida, após trabalhar 6 (seis) dias consecutivos, o empregado terá automaticamente garantido o dia imediato como de descanso remunerado, salvo motivo de força maior, quando o dia de folga poderá ser pago como folga trabalhada ou garantida folga num outro dia da semana.

Parágrafo Segundo – Salvo quando o horário for determinado por escala de trabalho, será devido ao empregado, quando trabalhado ao dia de seu DSR – Descanso Semanal Remunerado ou em dia de feriado, e não compensado com folga correspondente, o valor equivalente do seu DSR acrescido de 100% a título de horas extras.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

O início de gozo de férias, não coincidirá com dias de sábados, domingos, feriados e folgas. O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 2 (dois) dias, inclusive o abono. Sendo facultado ao empregado não usufruir o descanso de férias até que se realize o efetivo pagamento. A concessão de férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, de 10 (dez) dias. Dessa participação o empregado dará recibo. Caso o cônjuge e ou filho, trabalharem na mesma empresa os períodos de férias deverão coincidir, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho**

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

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

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

##### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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, tendo para fazê-lo o prazo de 60 (sessenta) dias. 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, cabendolhes 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. 3) A partir de janeiro de 2024, o uso de protetor solar seguirá o que está estabelecido na Norma Regulamentadora da Limpeza Urbana (NR nº.38).

#### **Uniforme**

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

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniforme a todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso, obedecidos os seguintes critérios: a) Entrega de 02 (dois) uniformes quando da admissão. b) Entrega do segundo uniforme até 30 (trinta) dias após admissão. c) Substituição dos uniformes sempre que necessário. 1 - 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. 2 - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **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 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 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 e 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.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão nos pontos de apoio operacional, estojos de primeiros socorros sendo seu conteúdo mínimo estabelecido pelo seu Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho.

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

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

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

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - SINDICALIZAÇÃO

O Sindicato Profissional terá livre acesso às dependências das empresas, mediante prévio-agendamento, para efetuar sindicalização dos trabalhadores representados, bem como as demais ações inerentes da atividade sindical.

#### **Representante Sindical**

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ELEIÇÃO DE DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com o Sindicato Profissional da categoria preponderante da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 200 (duzentos) empregados proporcionarão condições para eleição direta, entre os empregados, de 1 (um) Delegado

Sindical, com assistência do Sindicato Profissional, de acordo com o regulamento a ser consignado com as empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser aprovado, para as formalidades necessárias. Ficam preservadas as condições das empresas que tinham delegado sindical, observadas a quantidade e critérios estabelecidos em regulamento específico. Ficam excluídas desta cláusula as empresas que mantenham empregado na condição de dirigente sindical. Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

As empresas liberarão seus empregados, limitados a 2 (dois) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por um ano, sendo 5 (cinco) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pelo Sindicato Profissional, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

#### **Contribuições Sindicais**

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 (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 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 5% (Cinco por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, cuja ata deverá ser entregue pelo sindicato para as empresas, ficou estabelecido o desconto de Contribuição Negocial mensal de 3,00% do salário nominal limitado a R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) incluindo o 13º salário, em favor da entidade profissional, 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, sendo o desconto na folha de pagamento salarial 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 artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT. a) Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, conforme determinado em assembleia cuja ata deverá ser entregue pelo sindicato para as empresas, o desejo de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede da entidade sindical. b) A empresa 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 comunique o sindicato laboral quando for citada para apresentar defesa,

oportunidade em que a entidade sindical instruirá o processo com as informações que entender 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.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS**

Trimestralmente, as empresas fornecerão ao Sindicato Profissional relação dos funcionários afastados por motivo de doença e acidente do trabalho.

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

As empresas concederão um local de sua garagem para serem afixados avisos do Sindicato Profissional.

#### **Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva, o infrator arcará com a multa de 10% (dez por cento), do salário-mínimo federal por empregado e por infração, revertida em favor da parte prejudicada, paga a partir do 5º dia útil do mês subsequente, ficando excluídas as cláusulas, que tenham multa pré-estabelecidas.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO DOS DIREITOS E OBRIGAÇÕES**

Todos os direitos e obrigações dos empregados, serão amplamente divulgados pelo Sindicato Profissional, em especial as contribuições devidas à entidade profissional.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO E REVOGAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA – REGISTRO**

Caberá ao Sindicato Profissional a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do trabalho este instrumento para o competente registro e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada ao SELUR.

DocuSigned by:  
*Mário Hayama Junior*  
CEBF7C7F8EF5417...

LUCIANO CARDOSO GRÃOS



ANDRE DOMINGUES DE LIMA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA  
E AREAS VERDES DE SANTOS

ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLÉIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Anexo (PDF)