

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011792/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/12/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045226/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.125079/2022-97
DATA DO PROTOCOLO: 01/12/2022

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

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH
MUNICIPIO GUARULHOS - SP, CNPJ n. 38.757.134/0001-24, neste ato representado(a) por seu ;

E

CONSORCIO LIMPA GUARULHOS, CNPJ n. 41.577.890/0001-86, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2022 a 31 de julho de 2023 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de empregados prestadores de serviços de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, coleta seletiva, cata-treco, 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), exclusivamente para serviços prestados junto a prefeitura Municipal de Guarulhos/SP, com abrangência territorial em Guarulhos/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados em 8% (oito por cento), a título de atualização salarial.

A empresa poderá optar pela aplicação do reajuste de forma parcelada, desde que respeitado os seguintes parâmetros:

A) Em 01/08/2022, os salários serão reajustados imediatamente, em 4,00% (quatro por cento);

B) Em 01/02/2023, os salários serão majorados em mais 4,00% (quatro por cento) retroativamente aos salários de 01º de agosto de 2022.

O percentual de reajuste pactuado será aplicado em todos os níveis salariais e para todos os funcionários representados por este sindicato.

Os Pisos Salariais, a partir de 01/08/2022, serão os seguintes:

AGENTE DE COLETA RSU – Resíduos Sólidos Urbanos:

SALÁRIO HORA.....	R\$ 8,65
SALÁRIO PARA 220 HORAS.....	R\$ 1.903,86
INSALUBRIDADE – 40% Salário-Mínimo.....	R\$ 484,80
VALE REFEIÇÃO (R\$ 41,63 p/ dia).....	R\$ 1.082,49
TOTAL DE REMUNERAÇÃO.....	R\$ 3.471,15



AGENTE AMBIENTAL COLETA SELETIVA/CATA TRECO:

SALÁRIO HORA.....	R\$ 6,42
SALÁRIO PARA 220 HORAS.....	R\$ 1.413,63
INSALUBRIDADE – 20% Salário-Mínimo.....	R\$ 242,40
VALE REFEIÇÃO (R\$ 41,63 p/ dia).....	R\$ 1.082,49
TOTAL DE REMUNERAÇÃO.....	R\$ 2.738,52

AGENTE AMBIENTAL DE VARRIÇÃO / CAPINAÇÃO / CORRELATOS

A função AGENTE AMBIENTAL DE VARRIÇÃO / CAPINAÇÃO / CORRELATOS tem como finalidade precípua a realização de tarefas operacionais complementares de limpeza urbana, prioritariamente os serviços de capinação, podas, pinturas de guias e meio-fio, retirada de faixas e cartazes, tapa-buracos etc.

Fica expressamente proibida a sua utilização nas seguintes atividades:

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

SALÁRIO HORA.....	R\$ 6,24
SALÁRIO PARA 220 HORAS.....	R\$ 1.372,46
INSALUBRIDADE – 20% Salário-Mínimo.....	R\$ 242,40
VALE REFEIÇÃO (R\$ 41,63 p/ dia).....	R\$ 1.082,49
TOTAL DE REMUNERAÇÃO.....	R\$ 2.697,35

Os Pisos Salariais, a partir de 01/02/2023, serão os seguintes:

AGENTE DE COLETA RSU – Resíduos Sólidos Urbanos:

SALÁRIO HORA.....R\$ 9,00

SALÁRIO PARA 220 HORAS.....R\$ 1.980,02

INSALUBRIDADE – 40% Salário-Mínimo..... * R\$ 484,80 (*os valores serão reajustados de acordo com o salário mínimo 2023*)

VALE REFEIÇÃO (R\$ 41,63 p/ dia).....R\$ 1.082,49

TOTAL DE REMUNERAÇÃO.....R\$ 3.547,31

AGENTE AMBIENTAL COLETA SELETIVA/CATA TRECO:

SALÁRIO HORA.....R\$ 6,69

SALÁRIO PARA 220 HORAS.....R\$ 1.470,18

INSALUBRIDADE – 20% Salário-Mínimo..... * R\$ 242,40 (*os valores serão reajustados de acordo com o salário mínimo 2023*)

VALE REFEIÇÃO (R\$ 41,63 p/ dia).....R\$ 1.082,49

TOTAL DE REMUNERAÇÃO.....R\$ 2.795,07

AGENTE AMBIENTAL DE VARRIÇÃO / CAPINAÇÃO / CORRELATOS

A função AGENTE AMBIENTAL DE VARRIÇÃO / CAPINAÇÃO / CORRELATOS tem como finalidade precípua a realização de tarefas operacionais complementares de limpeza urbana, prioritariamente os serviços de capinação, podas, pinturas de guias e meio-fio, retirada de faixas e cartazes, tapa-buracos etc.

Fica expressamente proibida a sua utilização nas seguintes atividades:

a) Coleta de lixo domiciliar;

b) Coleta de resíduos de saúde (hospitais, clínicas, farmácias, postos de saúde etc);

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

SALÁRIO HORA.....R\$ 6,49

SALÁRIO PARA 220 HORAS.....R\$ 1.427,36

INSALUBRIDADE – 20% Salário-Mínimo..... * R\$ 242,40 (*os valores serão reajustados de acordo com o salário mínimo 2023*)

VALE REFEIÇÃO (R\$ 41,63 p/ dia).....R\$ 1.082,49

TOTAL DE REMUNERAÇÃO.....R\$ 2.752,25

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A empresa concederá a todos os seus empregados, adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) de seu salário nominal até o dia 20 de cada mês; exceção feita, se este dia coincidir com sábado, domingo ou feriado, devendo, neste caso, ser pago em dia útil anterior.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os prazos para pagamento deverão ser realizados, conforme abaixo.

- a) Salário: A empresa se compromete a efetuar o pagamento dos salários até o dia 10 (dez) do mês subsequente.
- b) 13º Salário: 80% no mês de aniversário do empregado, exceto para colaboradores em período de experiência que será 50% no mês de aniversário do colaborador.
- c) Férias: até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica garantida a abertura de contas em banco único, para todos os funcionários, preferencialmente Banco Itaú.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O descumprimento dos prazos acarretará à empresa a pena de multa, de 01 (um) dia de salário do empregado, por dia de atraso, independentemente das penalidades previstas na legislação vigente.

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

CLÁUSULA SEXTA - APOSENTADORIA - INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR

Ao empregado que se aposentar e contar com mais de 60 (sessenta) meses de serviços contínuos ao mesmo empregador, em sua rescisão contratual, receberá um prêmio equivalente ao valor de salário normativo.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA

A jornada de trabalho será de 44 horas semanais, a serem distribuídas a critério do empregador, conforme legislação vigente.

Serão consideradas Horas Extras, aquelas que ultrapassarem às 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e serão remuneradas da seguinte forma.

a) As Horas Extraordinárias, aquelas que ultrapassarem às 44 horas semanais, serão pagas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal.

b) As Horas Extraordinárias excedentes a duas horas diárias quando prestadas em prorrogação de jornada normal de trabalho serão pagas com acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

c) Todas as Horas Extras prestadas durante o descanso semanal remunerado e feriados, serão acrescidas de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal. Não sendo permitida sua compensação.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

Pagamento de 20% (vinte e cinco por cento) de adicional noturno para os empregados que prestam serviços das 22:00 às 5:00 horas.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A empresa pagará o percentual de 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo aos empregados da coleta de RSU, 20% aos colaboradores de coleta seletiva/cata treco e 10% para os agentes ambientais de Varrição, Capinação e Correlatos.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇOS

A todo empregado que tiver acima de 05 (cinco) anos de serviço, será concedido prêmio mensal, conforme tabela abaixo:

5% A partir de 5 anos;

10% A partir de 10 anos;

15% A partir de 15 anos;

20% A partir de 20 anos;

25% A partir de 25 anos.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

O PPR (Programa de Participação nos Resultados), será pago no valor de R\$ 2.127,50 (dois mil cento e vinte e sete reais e cinquenta centavos), em parcela única, a ser pago quando do retorno das férias do trabalhador.

A) PERÍODO DE APURAÇÃO:

O período de apuração do benefício, será de Agosto de 2022 até Julho de 2023.

B) CONDIÇÕES GERAIS: O benefício observará as seguintes métricas de perdas e de ganhos.

1) Em havendo faltas injustificadas durante o período de apuração do PPR, serão observadas as seguintes perdas:

NÚMERO DE FALTAS.....%PERDA

Até 01 Falta Injustificada ou suspensão.....25%

02 Faltas Injustificadas ou suspensão.....50%

03 Faltas Injustificadas ou suspensão.....75%

04 Faltas Injustificadas ou suspensão.....100%

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja, o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR e perderá as porcentagens indicadas na tabela, conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não serão consideradas faltas às ausências legais oriundas de norma legal e aquelas previstas na Legislação vigente (Artigo 473 da CLT).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos previstos nesta cláusula, o empregador será obrigado a apresentar ao empregado, quando requerido, (na presença do representante da Entidade Sindical Profissional), os comprovantes de faltas (cartão de ponto / atestado médico / resumo da folha de ponto / etc.), no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade do valor correspondente ao respectivo período.

2) O benefício poderá ser acrescido em até 10%, podendo totalizar o valor de R\$ 2.340,25 (dois mil trezentos e quarenta reais e vinte e cinco centavos), observado o período de apuração e o prazo para pagamento de cada parcela.

As seguintes métricas de ganhos serão observadas:

MÉTRICAS.....% GANHO

0 Acidentes + 0 Faltas + 0 Conduta.....110%

0 Acidentes + 0 Faltas.....105%

Sem Faltas.....100%

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO

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

Para efeito da quantidade, a ser distribuída, a empresa fará a apuração das faltas injustificadas e suspensões ocorridas, no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá à diminuição de 01 (Um) tíquete-refeição.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os tíquetes-refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica estabelecido que a partir de 01ª de agosto de 2022 o Vale Refeição dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, será reajustado em 15% (quinze por cento), a título de atualização.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O valor total mensal do Vale Refeição, a partir da competência de Agosto/2022, será de **R\$ 1.082,49 (um mil e oitenta e dois reais e quarenta e nove centavos)**, equivalente a R\$ 41,63 (quarenta e um reais e sessenta e três centavos), por dia efetivamente trabalhado, já incluso o valor diário do desjejum.

PARÁGRAFO QUARTO: Conforme previsto no PAT, será descontado o percentual de até 10% do valor disponibilizado a título de vale refeição.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus colaboradores, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica de alimentos de primeira linha, padrão "A", a ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

Fica estabelecido que a partir de 01 de agosto de 2022 a Cesta Básica dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, será reajustada em 15% (quinze por cento), a título de atualização.

Assim, havendo comum acordo, o trabalhador poderá optar pelo crédito no valor de R\$ 207,00 (duzentos e sete reais), no cartão alimentação.

Composição da Cesta Básica "*in natura*":

- 01 – 15 Kg de arroz agulhinha tipo 1;
- 02 – 04 Kg de feijão;
- 03 – 01 Kg de macarrão;
- 04 – 05 latas de óleo;
- 05 – 02 latas de sardinha de 135grs;
- 06 – 01 Kg de farinha de trigo especial;
- 07 – 02 latas de extrato de tomate de 140 grs.
- 08 – 01 tempero completo;
- 09 – 01 Kg de sal refinado;

- 10 – 01 Kg de farinha de mandioca;
- 11 – 01 Kg de farinha de fubá mimoso;
- 12 – 01 Kg de café torrado e moído com selo ABIC;
- 13 – 05 Kg de açúcar refinado;
- 14 – 01 pacote de biscoito de 200 grs.;
- 15 – 02 tabletes de caldo de galinha de 23 grs. cada;
- 16 – 400 grs. de leite em pó;
- 17 – 01 goiabada;
- 18 – 01 caixa de papelão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A ocorrência de 1 (uma) falta injustificada não retira do empregado o direito do recebimento previsto neste presente cláusula. A partir da segunda falta injustificada o empregado não fará jus do recebimento da cesta básica.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será fornecida Cesta-Básica ao empregado que estiver em período de férias e/ou afastados pelo INSS, nos 03 (três) primeiros meses.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

A empresa concederá Vale Transporte a seus empregados conforme Lei vigente.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO MÉDICO

A empresa concederá a todos os seus empregados e respectivos dependentes, convênio médico ambulatorial e hospitalar.

Os valores máximos a serem descontados do empregado, serão os seguintes:

PLANO INDIVIDUAL: R\$ 60,00 (sessenta reais).

PLANO FAMILIAR: R\$ 192,50 (cento e noventa e dois reais e cinquenta centavos).

O valor máximo possível para desconto do PLANO FAMILIAR, será de R\$ 225,00, a partir de 01º de fevereiro de 2023.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

É devido aos empregados o benefício de seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura no valor correspondente a 20 (vinte) salários-mínimos.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO DOENÇA

Ao empregado afastado do serviço por doença serão garantidos emprego e salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

O **SIEMACO GUARULHOS** prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a este Acordo Coletivo 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.

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\$ 18,17 (dezoito reais e dezessete 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\$ 9,08 (nove reais e dezoito centavos 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 do Acordo Coletivo de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site www.beneficiosocial.com.br.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE

Será garantida aos empregados admitidos após a data-base, igualdade salarial, respeitando-se o limite de empregados mais antigos na função. Não sendo exigida formação específica para o Gari.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES

A empresa deverá efetuar as homologações das rescisões contratuais de trabalho acima de um ano no Sindicato SIEMACO GUARULHOS.

a) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que a empresa efetue a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entregue a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio quando trabalhado, não poderá ter início no último dia útil da semana, aos domingos e aos feriados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A redução de duas horas diárias (artigo 488 da CLT) será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única daquele, por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do aviso prévio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado demitido sem justa causa terá direito além do aviso prévio de 30 dias e da indenização prevista nesta cláusula quando preenchido o requisito idade, a indenização de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, nos termos da Lei 12.506/11.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Apesar dos esforços dos sindicatos patronal e laboral, a maioria das empresas continua encontrando grandes dificuldades para contratar pessoas com deficiência, em razão da falta dessas pessoas no mercado.

No caso das empresas do setor de limpeza urbana a dificuldade é ainda maior porque a maioria das funções requer higidez plena.

Por esse motivo, as partes pactuam que ficam excluídas da base de cálculo da cota para contratação de PcD, todas as funções de natureza operacional, em especial as seguintes funções: Coletor, Bueirista, Varredor, Servente de Usina de Tratamento, Servente de Transbordo, Servente de Aterro, Operador de Máquina de Aterro, Operador de Roçadeira, Operador de Motosserra, Capinador, Ajudante de Equipe de Serviços Diversos, Motoristas em Geral e todas as demais funções operacionais que requerem higidez plena.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS COTAS LEGAIS

Conforme entendimento da SRT da 21ª Região que a diminuição da proporção via norma coletiva é inconstitucional e viola o que versa o artigo 611-B da CLT em seus incisos XXII (para PCDs), XXIII e XXIV (menores):

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, deve observar como base de cálculo, o total de trabalhadores ativos nos quadros administrativos das empresas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Ficam excluídos das bases de cálculo de que trata o presente artigo, os empregados contratados sob o regime de trabalho intermitente.

PARÁGRAFO QUARTO - Ficam proibidas a execução de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a aprendizes menores de dezoito anos, sendo estes contratados para serviços que garantam o seu desenvolvimento físico e intelectual.

PARÁGRAFO QUINTO: Inexiste discriminação na contratação de trabalhadores com deficiência, o quantitativo calculado sobre os funcionários pertencentes ao quadro administrativo remonta segurança jurídica ao sindicato e aos empregadores, tendo em vista a dificuldade de contratar verificada por ambos, sobretudo em razão da natureza do serviço.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NOVOS EMPREGADOS

Os empregados que vierem a serem contratados após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente aos meses trabalhados, desde que o empregado não tenha contribuído neste ano com o Sindicato Profissional Signatário.

1 - O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial serão de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

2 - A Contribuição Assistencial Negocial e a Mensalidade Associativa foram aprovadas em Assembleia Geral do Sindicato SIEMACO GUARULHOS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÃO INTERNA

A empresa adotará como política a promoção interna dos colaboradores, promovendo a seleção interna sempre que houver uma nova vaga. Desde que o candidato preencha os pré-requisitos dos cargos e que obedeça às diretrizes do plano de cargos e salários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO INTERMITENTE

Fica estabelecida a compatibilização do contrato de trabalho em Jornada Intermitente (Art. 443 § 3º da CLT) com a categoria profissional, fixando-se a contratação para os casos de necessidade superveniente dos serviços devidamente comprovada pela empresa, ficando estabelecido ainda a prioridade na efetivação na função, dos trabalhadores já contratados em trabalho intermitente.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACIDENTE DE TRABALHO

Ao empregado afastado do serviço por Acidente de Trabalho serão garantidos emprego e salário por 12 (doze) meses.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica garantido emprego e salário a todos os empregados que estiverem faltando 01 (um) ano para se aposentar, sendo que, adquirido o direito cessa a estabilidade.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devido ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua Carteira Profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, de que trata o artigo 29 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA

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

Os empregados lotados na mão de obra receberão as horas laboradas nesse dia como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal desde que em dia útil, nos casos que o dia 16 de maio coincidir com o domingo, o empregador deverá creditar um dia a mais no vale alimentação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP)

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

1 – O prazo para entrega do PPP é de 5 dias úteis, contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa;

2 – A multa pelo descumprimento do aqui disposto é de um salário nominal do requerente, valor a ele revertido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELACIONAMENTO SOCIAL

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

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo 30 (trinta) minutos, conforme reforma trabalhista, 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 tempo de sua jornada de trabalho, em termos práticos de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição.

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termo prático 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 profissionais e econômicas reconhecem os empregados exercente 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 1991.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS

Assegura-se o direito a ausência remunerada de 01 (um) dia por quadrimestre ao empregado, para levar ao médico, filho menor de 07 (sete) anos de idade ou dependente previdenciário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Empresa deverá aceitar os atestados advindos do convênio médico e odontológico fornecido pelo Sindicato, plano de saúde da empresa e SUS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa não aceitará declaração de comparecimento e nem de acompanhamento como comprovação para abonar faltas.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, conforme determina o artigo 135 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), cabendo a este assinar a respectiva notificação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O período de férias não poderá ter início em dias de sábado, domingo, feriado, ponte de feriado e dias já compensados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 02 (dois) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica facultado o fracionamento das férias, conforme previsto na legislação, 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 TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE/CASAMENTO

Concessão de licença paternidade e para casamento será de 05 (cinco) dias corridos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONDICIONAMENTO FÍSICO

A empresa incentivara a manutenção do bom condicionamento físico, através da ginástica laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 trabalho, para os centros de tratamento ou depósitos de resíduos, bem como em trechos de vias de trânsito rápido, estradas e rodovias.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NORMAS DE SEGURANÇA

As partes elaborarão um regimento que discipline a utilização dos EPI(s) – Equipamento de Proteção Individual.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME

A empresa fornecerá os uniformes gratuitamente a todos os seus empregados quando o uso for obrigatório, da seguinte forma:

Será fornecido para todos os trabalhadores, a quantidade de 4 uniformes completos, contendo no mínimo:

3 Camisetas de manga longa;

1 Camiseta de manga curta;

4 Calças

2 Botas;

3 Pares de luva;

1 Capa de chuva;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os uniformes serão substituídos sempre que necessário em decorrência do desgaste natural.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É vedado a empresa realizar desconto referente ao fornecimento de fardamento, exceto quando o colaborador danificar por irresponsabilidade, uso inadequado ou extravio, conforme Art. 462 § 1º da CLT. Nos casos em que se aplicar o desconto, este deverá ser feito conforme custo de aquisição.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - USO DE PROTETOR SOLAR

Considerando-se a cláusula da Convenção Coletiva, que trata do estudo para a determinação de viabilidade do uso de protetor solar, aos empregados que desenvolvem atividades funcionais, de longa exposição a céu aberto sob a ação do sol;

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

1-A empresa disponibilizará 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 a 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 da empresa, ou apropriado para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.

c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do Protetor Solar, cabendo-lhe exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.

d) A empresa proporcionará, 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.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL REMUNERAÇÃO

Ao Dirigente Sindical licenciado em conformidade com o artigo 521 da CLT, serão garantidos a remuneração mensal, inclusive férias, décimo terceiro salário e encargos sociais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL

O Mandato para Delegado Sindical será de acordo com o Regulamento do Delegado Sindical no sistema de representação de Empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

A empresa liberará, sem prejuízo salarial, os dirigentes sindicais que estejam em serviços na empresa, para participarem de eventos promovidos pela entidade sindical profissional, em no máximo 10 (dez) dias por ano.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, a empresa enviará ao SIEMACO GUARULHOS, cópias das guias de recolhimento, juntamente com a relação nominal contendo o desconto efetuado de cada empregado.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL

A empresa contribuirá mensalmente em favor do SIEMACO GUARULHOS, com a importância equivalente a 1% (um por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados abrangidos por este sindicato, a fim de que haja complemento do custeio do inciso II do artigo 592 da CLT, especificadamente para fomento de atividades de promoção social, tais como: Cursos de qualificação profissional ou de melhoria intelectual dos trabalhadores pertencentes a categoria profissional, sem qualquer ingerência da Entidade Patronal sobre o Sindicato Profissional.

a) O referido recolhimento não poderá exceder o último dia útil do mês seguinte ao de referência, conforme guia de recolhimento encaminhada pelo Siemaco Guarulhos;

b) Caso a Empresa não efetue o recolhimento no prazo supracitado, arcará com multa de 5% (cinco por cento) sobre o total devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e em caso de cobrança judicial arcará com honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento);

c) A empresa encaminhará mensalmente ao Siemaco Guarulhos, cópia das guias de recolhimento do FGTS, para conferência do valor recolhido, excluindo-se para efeitos desta contribuição, os empregados integrantes de categoria profissionais liberais e diferenciados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL E MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Com fundamento no artigo 8º da Constituição Federal, e nas disposições contidas no Artigo 513, alínea "e", e artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº 189.960, publicado no DJU em 10.08.2001 e deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada na sede da Empresa, **fica estabelecido o recolhimento mensal da importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, incluindo do 13º salário, dos empregados do segmento de Limpeza Urbana à título de Contribuição Assistencial Negocial, limitado ao teto de R\$ 60,00 (sessenta reais). Para os empregados sócios será descontada a importância mensal de R\$ 30,00 (trinta reais) a título de Mensalidade Associativa e o recolhimento será até o dia 20 (vinte) do mês subsequente. As importâncias devem ser recolhidas ao Sindicato dos Empregados em**

Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos. Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato profissional em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. Os empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto. O repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial e Mensalidade Associativa será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do repasse a entidade profissional fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro Sindicato que não seja o representante legal dos empregados observando-se o local de prestação de serviços do empregado em relação à base territorial do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos.

A Cópia do comprovante do recolhimento deverá ser enviada ao Sindicato Profissional, acompanhada de relação nominal dos empregados e respectivos descontos no prazo de 10 (dez) dias a contar do recolhimento.

Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, a qualquer tempo, o desejo de oposição a quaisquer descontos, desde que faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede da entidade.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRAZOS E MULTAS

A Empresa se obriga a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor da parte prejudicada e para cada infração cometida, multa de 01 (um) salário-mínimo vigente no país.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REVISÃO, RENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO.

Esta cláusula tem o escopo de deliberar que, o processo de revisão, renúncia, prorrogação ou revogação da presente Convenção ficará subordinado, em qualquer caso, a aprovação das Assembleias Gerais dos Sindicatos convenientes, em conformidade com o artigo 615 da CLT e legislação pertinente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - POLÍTICA SALARIAL

Caso haja qualquer alteração na política salarial vigente no país, as partes se reunirão para novas negociações.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO

Caberá ao SIEMACO GUARULHOS à providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, perante a Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Guarulhos, este instrumento para o competente registro e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada ao Consórcio Limpa Guarulhos.

Assim, por estarem justos e acordados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

JHONATAN SILVA MOURA
PRESIDENTE
SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS
- SP

MARIO SERGIO MACEDO LOPES
ADMINISTRADOR
CONSORCIO LIMPA GUARULHOS

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

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