PAUTA REIVINDICATÓRIA 2018

PAUTA REIVINDICATÓRIA DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE COLETA, LIMPEZA E INDUSTRIALIZAÇÃO DO LIXO DE BELO HORIZONTE, APROVADA EM ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DA CATEGORIA, REALIZADA EM 10 DE OUTUBRO DE 2017.

1 - ACORDO INDIVIDUAL OU COLETIVO DE TRABALHO - LEI 13.467

Acordo individual ou coletivo de trabalho, só terão validade com a assistência da Entidade Sindical Profissional.

2 - DATA BASE - a data base da categoria será 1º DE JANEIRO.

3 - **VIGÊNCIA** - A Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo prazo de 12 (doze) meses, com início em **1º de janeiro de 2018** e término em **31 de dezembro de 2018**, exceto em relação às Cláusulas **108 e 109** que terão validade de 24 meses.

4 - **ABRANGÊNCIA** - A presente convenção coletiva de abrangera todos os trabalhadores em empresas de prestação de serviços, coleta de lixo em vias de logradouros públicos, coleta de lixo domiciliar colocado em containers nas vias públicas, de logradouros públicos, composto dos trabalhadores denominados de garis, varredores, capinadores e coletores, auxiliares de coleta, limpadores de boca de lobo, centrais de tratamento, carrinheiros, operadores de máquinas especializadas de limpeza (vassourões), no processo da separação, no processo de industrialização para transformação em insumos ou sucatas, destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterro sanitários domiciliares e industriais, operadores de máquinas destinadas a compactação, nos serviços de aterramentos sanitários, nos trabalhadores que prestam serviços a limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais), no município de **BELO HORIZONTE/MG**.

5 - **PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA** - O Programa de Assistência Odontológica aos integrantes da categoria profissional, consiste em prestar assistência odontológica básica em: **ADULTO**: exodontias, restaurações em amálgama, resina e ionômero de vidro, dessensibilização dentinária, polimento coronário, aplicação de flúor, tartarectomia (jato de bicarbonato e limpeza com ultrassom); **ODONTOPEDIATRIA (bebês e crianças até 9 anos)**: exodontias (decíduos e permanentes), restaurações em amálgama, resina e ionômero de vidro, limpeza, aplicação de flúor, orientação às mães sobre higiene bucal dos bebês, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores representados quem prestem serviços no município de Belo Horizonte.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ao SETHAC-GV caberá a organização e a administração do Programa.

I - As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente com a importância de **R\$ 40,00 (quarenta reais)**, por empregado, que será repassada ao SETHAC-GV, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, iniciando em **janeiro de 2018**.

II - O Empregado que desejar incluir seus dependentes legais, contribuirá mensalmente, com a importância de **R\$ 30,00 (trinta reais)**, que será descontada em folha de pagamento e repassado pelas empresas ao SETHAC-GV até o dia 10 (dez) do mês subsequente, juntamente com o valor constante no inciso I, deste parágrafo, devendo para tanto, formalizar sua adesão junto ao SETHAC-GV, em formulário próprio, fornecido pela entidade sindical que encaminhará cópia à empresa empregadora para promover o desconto correspondente em folha de pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O desconto a que faz referência o inciso II, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto ou do seu repasse ao SETHAC-GV fará com que a obrigação pelo pagamento da importância respectiva se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do trabalhador e com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor devido.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A empresa que conceder, gratuitamente, tais benefícios aos seus empregados e familiares poderá solicitar a isenção do pagamento da importância prevista nesta Cláusula, desde que comprove mensalmente junto ao SETHAC-GV a concessão e a prestação continuada do referido benefício.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica instituída uma multa mensal equivalente a 50% (cinquenta por cento) dos valores do benefício previsto nesta Cláusula, e por trabalhador, revertida à Entidade Profissional, aplicada às empresas que descumprirem a presente Cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO - A vigência desta Cláusula será de dois anos, com início em **01.01.2018** e término em **31.12.2019**.

6 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – SÚMULA 448 DO TST - Todo trabalhador que exerce atividade de limpeza de quartos, coleta de lixo, serviços de limpeza e higienização, inclusive de banheiros, principalmente banheiros públicos (hospitais, Upa's, banheiros de grandes circulações, faculdades, supermercados, shoppings, escolas, cursinhos, campos de futebol, ginásios poliesportivos, zoológicos, parques, praças, rodoviária, estação de metrô, feiras, bares, restaurantes, hotéis, condomínios, edifícios, órgãos públicos em geral, etc.) enseja o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo.

7 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – O trabalhador que exerce a função de PORTEIRO, VIGIA, CONTROLADOR DE ACESSO DE PESSOAS E VEÍCULOS, MONITOR EXTERNO, farão jus ao adicional de periculosidade.

8 – JORNADA DE TRABALHO – PRORROGAÇÃO - Fica VEDADA a prorrogação da jornada de trabalho para os trabalhadores que exerce as atividades em locais insalubres ou periculoso. Nos termos do Artigo 60 da CLT.

9 - AUXÍLIO CRECHE - As Empresas pagarão a todas suas empregadas-mães, mensalmente, a importância equivalente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente no país, por cada filho (a) menor de 06 (seis) anos de idade, a título de auxílio-creche.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do filho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício se estenderá ao filho com idade até 21 (vinte um) anos, desde que comprovada condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O benefício assegurado nesta cláusula não terá natureza salarial e não se integrará à remuneração para qualquer fim.

10 - ABONO DE FALTA À MÃE TRABALHADORA - Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do(a) empregado(a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 anos ou inválidos, em médicos.

11 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - O salário do substituto eventual, será idêntico ao do empregado substituído enquanto perdurar a substituição.

12 - ATESTADOS MÉDICOS - Os empregadores aceitarão os atestados médicos emitidos pelo SUS e seus conveniados, clínicas, consultórios particulares e do sindicato profissional.

13 - ESTOJOS DE PRIMEIROS SOCORROS - Os Empregadores manterão no local de serviço, estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

14 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - Os empregadores se obrigam, em caso de dispensa por justa causa, a fornecer por escrito ao empregado, a causa e o enquadramento do motivo na CLT, sob pena de, por presunção, ser caracterizada dispensa imotivada.

15 - TAXA DE CONFERÊNCIA - Será cobrado do empregador no ato da homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho, uma taxa no valor correspondente a 8% (seis por cento) do piso salarial mínimo da categoria, a título de taxa de conferência.

16 - UNIFORMES - Os empregadores fornecerão, gratuitamente, a seus empregados 4 (quatro) uniformes completos (jaleco, calça e calçado) para cada ano de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - INSTRUMENTO DE TRABALHO - Ficam as empresas obrigadas a fornecerem os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado, nos termos da Lei.

17 - ABONO DE FALTA RECEBIMENTO DO PIS - Abono de falta ao trabalhador que se ausentar do serviço por um dia para fins de recebimento do PIS, mediante comprovação.

18 - VALE-TRANSPORTE - Os empregadores fornecerão gratuitamente a seus empregados, os vales-transportes necessários ao deslocamento dos mesmos.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nas faltas justificadas, serão devidos os vales-transportes.

19 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Todo empregado readmitido estará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que na mesma função.

20 - FÉRIAS - O início das férias nunca poderá coincidir com os dias de sábado, domingos, feriados ou folgas, devendo ser fixado sempre a partir do primeiro dia útil da semana.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em caso de ocorrência de feriados oficiais ou costumeiros os empregados terão o período de férias aumentado proporcionalmente ao número de feriados ocorridos no período de gozo das férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado demissionário, dispensado sem justa causa ou por justa causa, independente do período vigência do contrato de trabalho, terá direito a receber as férias proporcionais juntamente com as demais verbas rescisórias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Após a comunicação ao empregado do período de gozo de férias, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa, devidamente comprovada, e, ainda assim mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovados.

21 - ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO - Será garantido a todo empregado, um adicional por tempo de serviço no valor equivalente a 5% (cinco por cento) de seu salário mensal, para cada ano de serviço ininterrupto, prestados ao mesmo empregador, pago mensalmente.

22 - GESTANTE - ESTABILIDADE - Fica garantida a estabilidade provisória no emprego por 120 (cento e vinte) dias à empregada gestante, desde a concepção até após o término do prazo estabelecido pelo Artigo 10, inciso II, Alínea B, do ato das Disposições Constitucionais Transitórias, salvo por motivo de falta grave.

23 - APOSENTADORIA - GARANTIA - O empregador considerará estável todo empregado que estiver a 2 (dois) anos da aquisição do direito de aposentadoria seja ela por tempo de serviço ou implemento de idade. Adquirido o direito de aposentadoria, findar-se-á concomitantemente a estabilidade prevista nesta cláusula.

PARÁGRAFO UNICO - Ao empregado que contar com 36 meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador será concedido quando de sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente a um salário normativo.

24 - ADICIONAL NOTURNO - O trabalho exercido a partir das 20:00 horas até o término da jornada, será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

25 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - Todas as horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados que trabalharem em dias de repouso ou feriados, perceberão, além do salário normal, as horas efetivamente trabalhadas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Durante o trabalho extraordinário o empregador fornecerá alimentação gratuita aos empregados.

26 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO - Obrigam-se os empregadores a antecipar 50% do 13º salário, juntamente com as férias, desde que requerido pelo empregado, até 10 dias antes do início do gozo da mesma.

27 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - No ato do pagamento dos salários, o empregador fica obrigado a fornecer aos empregados documentação que discrimine o valor da remuneração paga, bem como, os valores dos descontos e as respectivas consignações e destinos.

28 - HOMOLOGAÇÕES - DOCUMENTOS - As homologações das rescisões do contrato de trabalho de empregados com mais de 1 ano de contrato de trabalho, com o mesmo empregador, obrigatoriamente, só poderão ser efetuadas na Entidade Profissional e mediante a exibição dos seguintes documentos:

- a) Guias TRCT em 05 (cinco) vias;
- b) CTPS com as anotações devidamente atualizadas;
- c) Registro de Empregado em livro, fichas ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados, nos termos da Portaria MTPS Nº 3.626/91;
- d) comprovante do aviso-prévio, dispensa ou pedido de demissão, quando for o caso;
- e) duas últimas Guias de Recolhimento-GR ou extrato bimestral atualizado do FGTS;
- f) comprovante de recolhimento das importâncias correspondentes ao PQM – Programa de Qualificação Profissional e Marketing, PAF – Programa de Assistência Familiar e das Contribuições Sindicais (Confederativa e Imposto Sindical) cumprindo às empresas a identificação da respectiva sigla do sindicato profissional (SETHAC-GV) na CTPS;

- g) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro desemprego - SD;
- h) Atestado Médico Demissional, nos termos da NR-07;
- i) comprovante de quitação de todas as contribuições devida ao Sindicato e inseridas na CCT;
- j) Carta de Referência/Apresentação do dispensado;
- k) Relação dos Salários de Contribuição para o INSS; e
- l) apresentação do Perfil Profissiográfico (parágrafo 6º, artigo 68, do Decreto 3.048/99 e Instrução Normativa nº 39 de 26.10.2000 expedida pelo Ministério da Previdência e Assistência Social), para os empregados que exercem suas atividades em condições insalubres e perigosas.

PARÁGRAFO ÚNICO - HOMOLOGAÇÃO - DESLOCAMENTO - As despesas decorrentes com o deslocamento do empregado para fazer a sua rescisão de contrato de trabalho serão por conta do empregador.

29 - ABONO FAMÍLIA - As empresas pagarão a todas as suas empregadas-mães, mensalmente a importância equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente no país, por cada filho(s) menor de 14 (quatorze) anos de idade, a título de abono família.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do filho;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O benefício se estenderá a filho(s) com idade até 21 (vinte um) anos, desde que comprovada condição de inválido, nos termos de legislação previdenciária;

PARÁGRAFO TERCEIRO - O benefício assegurado nesta cláusula não terá natureza salarial e não se integrará a remuneração para qualquer fim.

30 - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO - O empregador obrigatoriamente, anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social, da real função exercida pelo empregado sob pena de não o fazendo, pagar-se-á ao trabalhador o maior salário de classe. Nenhum empregado será obrigado a exercer funções sendo a que estiver anotada na sua carteira profissional.

31 - DIRIGENTE SINDICAL - Fica assegurado o livre acesso do Dirigente Sindical nos setores de trabalho.

32 - FORNECIMENTO DA RAIS - As empresas fornecerão uma cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) à Entidade Profissional até **15/05/2018** ano base **2017**, bem como, mensalmente, até dia 15 do mês subsequente, cópias de todas as GFIPs.

33 - REUNIÕES - Fica estabelecido que os cursos e reuniões quando do comparecimento obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante o pagamento de horas extras (Ac. TST, Pleno 1339/8º RO/DC 85/82 - 31/08/82).

34 - RESCISÃO INDIRETA - No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista nesta Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho, com fundamento no artigo 483 da CLT.

35 - EMPREGADO ESTUDANTE - FÉRIAS - Os empregados estudantes, desde que requerido, terão suas férias concedidas na mesma época das férias escolares.

36 - VALE CESTA E/OU CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS - Os empregadores fornecerão gratuitamente, mensalmente e até o dia 20 de cada mês, a todos os seus empregados, vale-cesta no valor de **R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais).

PARÁGRAFO ÚNICO - O benefício será fornecido também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho, bem como por ocasião do 13º (décimo terceiro) salário a título de **CESTA NATALINA**.

37 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAL - Por solicitação prévia e escrita do Presidente da Entidade Profissional, as empresas liberarão qualquer membro da Diretoria da Entidade Profissional, sem prejuízo de salários, para participarem de reuniões, assembléias ou encontros de trabalhadores.

38 - LANCHE - Os empregadores fornecerão, gratuitamente, um lanche diário aos seus empregados. O lanche será composto de um pão com manteiga e café com leite.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em cada período de trabalho, haverá um intervalo de 15 (quinze) minutos para lanche, que serão computados como tempo de serviço efetivo na jornada de trabalho.

39 - CARTA DE REFERÊNCIA/APRESENTAÇÃO - As Empresas, quando da rescisão de contrato de trabalho, fornecerão aos seus empregados carta de referência/apresentação.

40 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE - No caso de acidente do trabalho, que resulte em internação hospitalar do empregado, o empregador fica obrigada a dar imediata ciência à família do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO - A Entidade Profissional deverá ser comunicada através da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho - os acidentes, doença de trabalho e doença profissional, no prazo de 24 horas após o ocorrido.

41 - ACIDENTE DE TRABALHO - TRANSPORTE - Os empregadores se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho com o empregado, até o local de efetivação do atendimento médico, bem como do transporte, quando da alta médica, até a sua residência, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, ficando, ainda, as empresas obrigadas a assistir o empregado acidentado ou doente com todas as despesas, tais como, tratamento médico, medicamentos, etc por conta da empresa.

42 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - As Empresas efetuarão o pagamento do salário aos seus empregados no local de trabalho e no horário normal, sendo este pagamento em dinheiro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No caso de o pagamento ser efetuado em cheque, ficará o trabalhador autorizado a se ausentar do trabalho para desconto do aludido cheque, sem prejuízo da sua jornada de trabalho, no horário bancário que convier ao empregado, por um período máximo de 3 (três) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O saldo de salários referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

43 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA - Os empregadores prestarão assistência jurídica aos seus empregados, especialmente guarda-noturno, vigia e porteiro, quando os mesmos no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos da empresa, incidirem na prática de atos que os levem a responder ação penal.

44 - CARTÃO DE PONTO - Os cartões de ponto, folhas ou livros-ponto utilizados pelos empregadores deverão ser marcados ou assinados pelo próprio empregado, não sendo admitido o apontamento por outrem, sob pena de invalidade.

45 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO - Os empregadores reconhecem legitimidade ao SETHAC-GV, solidários ou independentes, para ajuizar ação de cumprimento perante a justiça do trabalho, no caso de transgressão das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e demais normas trabalhistas, independente da outorga de mandato dos empregados substituídos e/ou da relação nominal dos mesmos. Em caso da empresa não ser condenada ao pagamento de honorários assistenciais, o sindicato poderá cobrar do empregado o percentual de até 10% (dez por cento) do valor da causa.

46 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS - Os empregadores concederão entre os dias 15 a 20 de cada mês, 40% (quarenta por cento) de adiantamento salarial, exceto nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas relativas ao 13º Salário, sendo facultado ao empregado requerer o pagamento na data do vencimento.

47 - ACERTO RESCISÓRIO - Quando da rescisão do contrato de trabalho, a quitação das verbas rescisórias será feita dentro do prazo estabelecido em lei, sob pena de multa no valor correspondente ao salário/dia do empregado atualizado à época do pagamento, para cada dia de atraso e em dobro, até a efetiva quitação, mais correção legal, em caso de culpa atribuída a empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso de óbito ou aposentadoria, a quitação será no décimo dia, a contar da data da entrega do documento hábil ao empregador.

48 - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS - MULTA - Na ocorrência de atraso de pagamento de salário no prazo estabelecido em lei, os empregadores incorrerão em multa de 2 (dois) dias de salário por dia de atraso, para cada empregado, além da multa prevista em Lei, paga diretamente ao empregado, até a efetiva regularização.

49 - MARCAÇÃO DE ACERTO RESCISÓRIO - O empregador deverá comunicar por escrito ao empregado mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, no momento da despedida, o local, o dia e a hora em que o mesmo deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias e a CTPS devidamente atualizada.

50 - QUADRO DE AVISO - Será permitido pelos empregadores a colocação de cartazes em seus quadros de avisos para serem usados pelo Sindicato Profissional, cujos avisos não poderão ser ofensivos a qualquer pessoa (física ou jurídicas), nem atentar contra os bons costumes e a moral.

51 - ALEITAMENTO/ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS - Para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular trinta minutos previsto no artigo 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual de trabalho.

52 - VESTIÁRIOS, REFEITÓRIOS E BANHO - Os empregadores concederão local apropriado para que seus empregados guardem seus pertences, banho, assim como, local adequado para efetuarem suas refeições ou lanches.

53 - DIA DO TRABALHADOR - Será instituído a segunda-feira de carnaval como sendo o dia dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção, sendo garantido a remuneração dobrada das horas laboradas neste dia.

54 - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS - A entrega de qualquer documento ou sua devolução ao Empregador ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

55 - FGTS - Obrigatoriamente as empresas enviarão ao Sindicato Profissional, de seis em seis meses, cópias autenticadas, dos comprovantes de recolhimento do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) dos seus empregados, bem como das guias de recolhimentos das contribuições previdenciárias (NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA Nº 43/96, DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO).

56 - GARANTIA DE IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS NAS TRANSFERÊNCIAS DE CONTRATO - A Empresa sucessora na prestação de serviços fica obrigada a manter os níveis salariais das funções contratadas, pagando os mesmos salários e demais benefícios praticados pela empresa sucedida na prestação de serviços, tais como: vale-transporte, cesta-básica, ticket refeição, vale-alimentação, salário-utilidade, etc.

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

58 - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE - Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré avisado o empregador 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e comprovação posterior.

59 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL - Os Empregadores deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social quando solicitados pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

- a) para fins de obtenção de auxílio doença: 3 (três) dias;
- b) para fins de aposentadoria: 5 (cinco) dias;
- c) para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 dias;

60 - GREVE GERAL TRANSPORTE COLETIVO - Em caso de impedimento do empregado de comparecer ao trabalho por motivo de greve geral comprovado no transporte coletivo o mesmo terá o seu dia abonado pela empresa.

61 - ADICIONAL POR ACÚMULO DE CARGO - Quando devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que venha a exercer outro cargo, cumulativamente com suas funções contratuais, terá direito a percepção de adicional correspondente, no mínimo, a 50% (cinquenta por cento) do respectivo salário contratual, respeitando o limite de 44 horas semanais (e aceito pelo empregado).

62 - TICKET REFEIÇÃO - As empresas fornecerão, mensalmente, no primeiro dia útil de cada mês e gratuitamente, a seus empregados, **30 (trinta) tickets refeição**, no valor de **R\$ 30,00 (trinta reais)** cada.

63 - DEBATES SOBRE ESTUDOS DE VIABILIDADE - Periodicamente, em princípio uma vez por mês, as partes poderão reunir-se para debates de temas voltados para a produtividade, participação nos lucros ou resultados e programa de formação profissional, intencionando elaborar estudos que indiquem critérios, formas ou métodos de viabilizar sistema ou política de abranger tais assuntos.

64 - CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos Empregados nas Empresas de Coleta, Limpeza e Industrialização do Lixo de Governador Valadares e região, representados pelo SETHAC-GV, serão reajustados em **1º de janeiro de 2018**, mediante a aplicação de 100% (cem por cento) da variação acumulada do INPC (IBGE), verificada no período de **01 de janeiro 2017 a 31 de dezembro de 2017**, aplicados sobre os salários do mês de **dezembro de 2017**.

65 - AUMENTO SALARIAL E PRODUTIVIDADE - Os salários, após a correção prevista na cláusula anterior, terão um acréscimo de 10% (dez por cento) a título de aumento real de salário acrescido de 10% (dez por cento) de produtividade.

66 - GARANTIA DO MAIOR SALÁRIO DA CONVENÇÃO ANTERIOR - O salário em **janeiro de 2018** que resultar da correção salarial desta Convenção, não poderá ser inferior ao maior salário percebido pelo empregado durante a convenção anterior, acrescido de 10% (dez por cento), em percentual do salário mínimo.

67 - PISOS SALARIAIS E/OU SALÁRIO DE INGRESSO - A partir de **1º de janeiro de 2018**, nenhum integrante da categoria profissional (Empregados nas Empresas de Coleta, Limpeza e Industrialização do Lixo em Belo Horizonte/MG), abrangidos por esta CCT, poderá perceber salário inferior, acrescido de adicional de insalubridade no percentual de 40%, conforme segue:

1	PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.750,00
2	AGENTE DE FISCALIZAÇÃO URBANA	R\$ 1.950,00
3	AJUDANTE DE ATERRO	R\$ 1.800,00
4	AJUDANTE DE CAMINHÃO ABERTO	R\$ 1.800,00
5	AJUDANTE DE MECANICO DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO	R\$ 1.800,00
6	AJUDANTE DE SERVIÇOS DIVERSOS DE VARRIÇÃO	R\$ 1.750,00
7	AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$ 1.800,00
8	CARRINHEIRO	R\$ 1.800,00
9	COLETOR DE LIXO DE VARRIÇÃO	R\$ 1.800,00
10	COLETOR DE LIXO DOMICILIAR E COMERCIAL	R\$ 1.950,00
11	COLETOR DE LIXO HOSPITALAR	R\$ 1.950,00
12	COLETOR/BUEIRISTA (Coleta Domiciliar, Coleta de Varrição e Feiras, Hospitalar)	R\$ 2.000,00
13	GARI	R\$ 1.800,00
14	JARDINEIRO	R\$ 2.100,00
15	LAVADOR DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO	R\$ 1.800,00
16	LIMPADOR DE BOCA DE LOBO	R\$ 1.800,00
17	LIMPADOR DE FOSSA	R\$ 2.000,00
18	MECÂNICO COMPACTADOR DE LIXO	R\$ 2.000,00
19	MONITOR OU ENCARREGADO	R\$ 2.300,00
20	OPERADOR DE CAPINADEIRA MECANICA	R\$ 2.000,00
21	OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 2.300,00
22	OPERADOR DE FORNO	R\$ 2.200,00
23	OPERADOR DE RETOESCAVADEIRA	R\$ 2.500,00
24	OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$ 1.800,00
25	OPERADOR DE USINA DE RECICLAGEM E COMPOSTAGEM DE LIXO	R\$ 2.000,00
26	PODADOR DE ÁRVORES	R\$ 1.900,00

27	SUPERVISOR	R\$ 3.200,00
28	VARREDEIRA ou VARREDOR	R\$ 1.800,00
29	VARREDOR/SERVENTES DE USINA DE TRATAMENTO DE LIXO E DE TRANSBORDO MUNICIPAL	R\$ 1.800,00
30	AGENTE DE CAMPO, AGENTE DE SERVIÇOS, MONITOR EXTERNO, PORTEIRO OU VIGIA	R\$ 2.300,00

PARÁGRAFO ÚNICO - Todos os empregados que exercerem as funções especificadas no caput, terão um adicional mensal em seu salário, a título de insalubridade/periculosidade, no valor correspondente a 40% (quarenta por cento), calculado, aplicado e devido, sobre o salário nominal de cada empregado

68 - DEFICIENTE FÍSICO - As empresas darão cumprimento ao decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 na contratação dos portadores de deficiência física, assim como envidarão esforços no sentido de possibilitar a contratação de albergados e ex-detentos, desde que, comprovadamente, demonstrem condições objetivas de reintegração na sociedade.

69 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – EMPREGADOS – Em cumprimento ao TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 003737.2016.03.000/9, firmado perante ao MPT 3ª REGIÃO – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, e ainda por deliberação da Assembléia Geral Extraordinária da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar, mensalmente, durante a vigência deste instrumento o valor correspondente a **1% (um por cento)** da remuneração de cada trabalhador, representado por esta Entidade Sindical Profissional, a título de Contribuição Assistencial, cujo o valor deverá ser pago até o **10º (décimo)** dia do mês subsequente ao desconto, através de guia própria fornecida pela Entidade Sindical Profissional, cujo comprovante deverá ser encaminhado a referida Entidade, acompanhada da relação nominal dos empregados com a respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - NOVOS EMPREGADOS - Dos empregados que vierem a ser contratados após o mês de **JANEIRO de 2018**, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente a data de admissão, desde que o mesmo ainda não tenha contribuído com essa Entidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ao trabalhador que não concordar com o desconto previsto nesta cláusula fica assegurado o direito de oposição direta e pessoalmente ao Sindicato Profissional ou mediante correspondência individualizada com AR (aviso de recebimento) enviada pelos Correios ao sindicato profissional, no período de **1º a 15 de janeiro de 2018**.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O desconto e repasse da Contribuição dos Empregados será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SETHAC-GV fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO - INTERVENÇÃO – Com base nas disposições contidas na Convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ficam as empresas advertidas sobre a proibição de exercer qualquer tipo de intervenção, influência, facilitação ou incentivo ao trabalhador para

se opor ao desconto da contribuição fixada pelo Sindicato Profissional, sob pena de pagamento de multa no valor de um piso salarial da categoria por empregado que agir sob motivação da empresa, multa esta a ser revertida em favor do Sindicato Profissional, sem prejuízo da empresa responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

PARÁGRAFO QUINTO - RELAÇÃO DE EMPREGADOS – As empresas encaminharão à Entidade Profissional cópia das guias de Contribuição Sindical e Confederativa, com relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

70 - COMPROVANTE DE RECOLHIMENTO DE ENCARGOS - As empresas deverão apresentar, no momento do recolhimento da fatura, os comprovantes de recolhimento dos encargos sociais e trabalhistas dos empregados colocados à disposição do tomador de serviço.

71 - GATILHO SALARIAL - Sempre que a inflação mensal medida pelo IGP-M (FGV) atingir índice superior ou igual a 1%, o mesmo percentual, obrigatoriamente, será aplicado ao salário dos empregados.

72 - CCT / OBRIGATORIEDADE - As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante seu período de vigência.

PARÁGRAFO ÚNICO - LICITAÇÕES - A partir da homologação deste Instrumento, as empresas ficam obrigadas a incluírem em sua documentação para licitações públicas ou contratação por setores privados, pregão eletrônico, carta convite ou contrato emergencial cópia da presente CCT, Certidão Negativa de Débito Salarial expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Certidão Negativa de Ilícitos Trabalhistas expedida pelo MTE.

73 - REFLEXOS DE ADICIONAIS - Quando da formulação de propostas junto aos contratantes, do setor público ou privado, as empresas cotarão, obrigatoriamente, os reflexos de adicionais, quaisquer que sejam eles (horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, etc.) em suas planilhas.

PARÁGRAFO ÚNICO - Ainda que a empresa não tenha como atividade preponderante, a execução dos serviços mencionados no CAPUT desta cláusula, desde que venham a fornecê-los a terceiros, deverá, quanto aos mesmos, observar integralmente as disposições do presente instrumento normativo, notadamente aqueles referentes aos pisos salariais convencionais.

74 - PENALIDADE - A violação ou descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, sujeitará o infrator às penalidades previstas em lei além de multa de um piso salarial da classe para cada cláusula violada, revertida a mesma em favor do empregado ou para o Sindicato Profissional, se for o caso.

75 - FISCALIZAÇÃO - Fica atribuída à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais e as Entidades Convenentes, bem como ao MPT - Ministério Público do Trabalho a fiscalização da presente Convenção, em todas as suas cláusulas e condições, devendo as mesmas serem depositadas e registradas na referida Superintendência.

76 - COMISSÃO INTERSINDICAL - As Entidades convenentes criarão uma comissão intersindical permanente de análises de problemas relacionados às concorrências, licitações, cumprimento de convenções coletivas, acordos coletivos, recolhimento de contribuições, cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como, na legislação complementar concernente à

matéria trabalhista e previdenciária, devendo reunir-se ordinariamente até o dia 10 de cada mês e extraordinariamente sempre que convocada.

77 - INFORMAÇÕES E DOCUMENTOS - Com o objetivo de evitar e combater fraudes no segmento, as Entidades convenentes se comprometem a permanentemente permutarem informações, documentos e outros dados que revele o comportamento das empresas quanto ao descumprimento dos termos pactuados nesta Convenção e outros decorrentes de disposição legal.

78 - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO - Nenhuma disposição em contrato individual de trabalho, que contrarie as normas desta Convenção, poderá prevalecer na execução da mesma e serão nulas de pleno direito, com exceção de acordos devidamente assistidos por este órgão de classe.

79 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO - O empregado que conseguir outro emprego durante o período de cumprimento do aviso prévio será dispensado do trabalho sem perda da respectiva remuneração dos dias trabalhados.

80 - LICENÇA PATERNIDADE - Os empregadores ficam obrigados a conceder a seus empregados licença paternidade de 05 (cinco) dias úteis, sem prejuízo da remuneração.

81 - AVISO PRÉVIO - O empregado que tiver em cumprimento do aviso prévio, não poderá ser transferido do setor onde exerce suas funções, salvo encerramento do Contrato de Prestação de Serviços.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado que estiver cumprindo aviso prévio e que conseguir outro emprego durante o período do mesmo, será dispensado do trabalho, sem perda da respectiva remuneração.

82 - RETORNO AO TRABALHO - GARANTIAS - Os empregados afastados da função em decorrência de cessão de auxílio-doença, licença maternidade do serviço militar obrigatório ou licença espontânea concedida, ao retornarem ao trabalho, terão todas as vantagens previstas nesta Convenção.

83 - FÉRIAS PROPORCIONAIS - O empregado demitido ou demissionário, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, independente do tempo de serviço, a razão de um doze avos (1/12) da respectiva remuneração, por mês completo de trabalho ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, acrescido de um terço (1/3).

84 - ACOMPANHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO - O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA, poderão acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização trabalhista ou sanitária.

85 - MANUTENÇÃO DE EMPREGO - ABORTO NÃO CRIMINOSO - A mulher em fase de gestação em que sofrer aborto não criminoso, terá garantia de emprego ou salário, por 120 (cento e vinte) dias, contados da ocorrência do fato, mediante apresentação de atestado médico.

86 - CERTIDÃO DE REGULARIDADE - Por força desta Convenção e com fundamento no Artigo 607, da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta ou indireta, e empresas da iniciativa privada, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com as obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Esta certidão será expedida pelas partes convenentes, individualmente, sendo específica para cada licitação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações Sindicais:

- a) recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) cumprimento integral desta Convenção;
- d) certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como, na legislação complementar concernente à matéria trabalhista;
- f) Cumprimento do decreto lei 1.197.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A falta da certidão ou ultrapassado seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, nos casos de concorrências convites ou tomadas de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas, ou mesmo a Entidade Profissional.

87 - PROFISSIONAL QUALIFICADO OU REQUALIFICADO - Os empregados diplomados por curso de qualificação ou requalificação profissional ministrado pelo SETHAC-GV ou em parceria ou convênio com outra instituição terão uma gratificação mensal no valor de 10% (dez por cento) sobre o salário nominal do empregado, pago mensalmente.

88 - SOLIDARIEDADE - Os tomadores de serviços, quando da contratação de empresas de asseio e conservação ou similares, para prestação de serviço de mão-de-obra, nos termos do Enunciado 331 do TST, serão co-responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações trabalhistas e convencionais, responsabilizando-se por todos os atos praticados pela firma contratada. Ficam ainda incumbidos de fornecer ao sindicato da categoria profissional o nome da empresa contratada, bem como o número de empregados e suas respectivas funções.

PARÁGRAFO ÚNICO - A obrigatoriedade, das empresas, de inserção nos contratos realizados entre empresas prestadoras de serviços e tomadoras destes, de controle periódico por estas dos recolhimentos referidos no parágrafo primeiro sob pena de responsabilidade SOLIDÁRIA.

89 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - As empresas se obrigam a pagar a cada um de seus empregados um salário normativo, a título de participação nos lucros ou resultados, dividido em duas parcelas iguais, sendo a primeira paga até o dia **31 de julho de 2018** e a segunda até o dia **30 de novembro de 2018**.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados admitidos ou desligados da empresa após o dia **01 de janeiro de 2018** receberão o prêmio de participação proporcional aos meses trabalhados.

90 - GARANTIA MÍNIMA - HORÁRIO REDUZIDO - Para os trabalhadores que prestam serviço em horário reduzido, ainda que inferior a 110 horas/mês, fica garantida a percepção mínima do piso salarial, de conformidade com a sua função.

91 - ELEIÇÕES CIPA - As empresas comunicarão a Entidade Profissional, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias, a realização de eleições a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas fornecerão comprovantes de inscrição aos candidatos com assinatura sobre carimbo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As eleições serão fiscalizadas pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.

PARÁGRAFO QUARTO - No prazo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o SETHAC-GV comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como calendário de reuniões ordinárias, mediante protocolo ou via AR. As reuniões serão acompanhadas pelo representante sindical.

PARÁGRAFO QUINTO - O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, ficando garantida as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.

PARÁGRAFO SEXTO - Enviar a Entidade Profissional os nomes dos integrantes do SESMT e a função de cada um, bem como o horário de trabalho dos mesmos (NR 04), até a data de **31/03/2018**.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Promover até o dia **30/07/2018**, a SIPAT (Semana Internacional de Prevenção de Acidente de Trabalho).

PARÁGRAFO OITAVO - Quando solicitado pelo Sindicato Profissional, a empresa deverá, no prazo de 10 (dez) dias, apresentar o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais).

PARÁGRAFO NONO - O empregado eleito para membro da CIPA, ainda que suplente, gozará da mesma estabilidade que o titular.

PARÁGRAFO DÉCIMO - Quando o estabelecimento estiver desobrigado de organizar a CIPA, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-05 - CIPA.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - As empresas deverão definir mecanismos de integração de suas CIPA'S com as das Contratantes.

92 - SERVIÇO MILITAR - Garantia de emprego ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o alistamento até um ano após o desligamento da unidade em que sérvio.

93 - SEGURANÇA DO TRABALHO - As Empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados e os setores com mais de 100 (cem) empregados, obrigatoriamente, deverão manter um Técnico Supervisor de Segurança do Trabalho

94 - DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO (Lei 6.514 de 22/12/77 e Portaria 3.214 de 08/06/78) - As empresas, além de observarem o disposto na Lei e na Portaria citadas, comunicarão a Entidade a eleição dos membros da CIPA, bem como a documentação concernente ao processo e das reuniões mensais e enviarão o Sindicato Profissional cópias de atas de reuniões extraordinárias quando ocorridos acidentes fatais, doenças profissionais ou do trabalho, juntamente com a comunicação de acidente do trabalho (CAT) no prazo de 12 (doze) horas após o ocorrido, sob pena de multa prevista no Artigo 351 da CLT.

95 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS - Desde que solicitado pelo SETHAC-GV, as empresas fornecerão, a cada quatro meses a relação completa de seus empregados, inclusive salários e função.

96 - RESSALVA NA RESCISÃO - As ressalvas das rescisões de contrato de trabalho deverão ser quitadas dentro de um prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de multa de 50% (cinquenta por cento) do valor, mais correção pela UFIR, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês até efetiva quitação.

97 - APOSENTADORIA - INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR - Ao empregado que se aposentar com rescisão contratual e contar com mais de 36 (trinta e seis) meses de serviços contínuo ao mesmo empregador, receberá um prêmio equivalente ao valor de 1 (um) salário normativo, pago por ocasião de sua rescisão contratual.

98 - CARGA HORÁRIA SEMANAL/MENSAL - A jornada de trabalho dos empregados representados não poderá ser superior a 36 (trinta e seis) horas semanais.

99 - ÁGUA POTÁVEL - As empresas garantirão água potável para todos os seus empregados, fornecendo, inclusive, recipientes como ancarote ou outro para tal finalidade.

100 - EXTRATO DO FGTS - As empresas encaminharão ao SETHAC-GV, sempre que formal e nominalmente solicitado, o extrato do FGTS expedido pela Caixa Econômica Federal, no prazo de 10(dez) dias da solicitação, desde que atendido o pedido pelo órgão mencionado em prazo hábil.

101 - FGTS - MULTA - O Empregador pagará ao empregado uma multa de 50% (cinquenta por cento), além da prevista em Lei mais correções legais sobre o FGTS reclamado e não depositado, além do valor devido, no caso de reclamação judicial.

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

103 - MÃE ADOTANTE - Será concedido licença a todas mães que adotarem menores, mediante documentação de comprovação, a título de licença remunerada, nos termos da legislação em vigor.

104 - RETENÇÃO DA CTPS - Será devida 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.

105 - MOBILIÁRIOS DOS POSTOS DE TRABALHO - Para os trabalhos que exigem postura permanente em pé deverão ser colocados assentos para descanso durante as pausas pré-estabelecidas (NR-17).

106 - ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO - Nas atividades de entrada e saídas de dados, deverá haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos na jornada de trabalho (NR-17).

107 - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL - PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E MARKETING - PQM - A partir de 1º de janeiro de 2018 as empresas recolherão, mensalmente, o Sindicato Profissional a importância equivalente a R\$ 15,00 (quinze reais) por empregado, importância esta suportada exclusivamente pelas empresas e que será destinada à manutenção do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (PQM) administrado pelo SETHAC-GV e SINDILURB da forma abaixo descrita:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - O Sindicato Profissional em parceria com o Sindicato Patronal manterá e divulgará uma programação permanente de Qualificação e Requalificação Profissional dos empregados do segmento de asseio e conservação, promovendo cursos, palestras, seminários e outros eventos que visem intensificar a qualificação e requalificação dos trabalhadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO - PROGRAMA DE MARKETING - O SETHAC-GV juntamente com o SINDLURB e dentro do período de vigência desta CCT promoverão atos de divulgação do segmento nos mais diversos veículos de comunicação visando a conscientização e orientação dos empresários do segmento e dos tomadores dos

serviços de asseio e conservação tanto do setor privado como da rede pública, seja no âmbito municipal, estadual ou federal, sobre as peculiaridades do segmento, vantagens e cautelas da prática administrativa por intermédio da terceirização.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O recolhimento da importância ajustada no caput desta Cláusula deverá ser efetuado até o dia 15 (quinze) de cada mês, através de guia própria fornecida pelo SETHAC-GV, sob pena de multa de 10% (dez por cento) em caso de mora, acompanhado da Relação de Empregados da Empresa.

PARÁGRAFO QUARTO - A omissão da empresa quanto a inclusão do nome de qualquer empregado na Relação de Empregados referida no parágrafo anterior, ensejará a aplicação de multa mensal à empresa em valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por empregado omitido.

PARÁGRAFO QUINTO - A vigência desta Cláusula será de 24 (vinte e quatro) meses, com início em **01/01/2018** e término em **31/12/2019**.

108 - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR - Consiste em um Programa de Assistência Familiar com cobertura a todos os integrantes da categoria profissional e seus dependentes legais, em atendimento médico e odontológico prestado nas dependências da Entidade Sindical Profissional, através de profissionais selecionados, contratados e administrados pelo Sindicato Profissional, tendo por objetivo suprir as necessidades básicas da área de saúde, tais como consultas, diagnóstico de enfermidades, emissão de receitas, encaminhamento de pacientes a laboratórios e clínicas médicas conveniados, análise e interpretação de exames com indicação do respectivo tratamento, bem como, tratamento odontológico básico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Plano de Assistência Familiar e Odontológico, será mantido pelas Empresas, Empregados e Entidade Sindical, devendo cada parte cumprir o ajustado neste Instrumento da seguinte forma:

I - Ao SETHAC-GV caberá providenciar e organizar o espaço físico para a instalação dos consultórios de atendimento médicos e odontológicos, bem como a contratação dos médicos e dentistas, atendentes, recepcionistas, enfim, todo pessoal necessário à perfeita execução do Plano nos moldes propostos, gerenciar e assalariar este pessoal, material e instrumentos a fim de que sejam mantidas as assistências médicas ora cobertas.

ii - Cada empregado que desejar incluir seus dependentes legais, contribuirá, mensalmente, a partir de **01/01/2018**, com a importância de **R\$ 30,00 (trinta reais)**, que será descontada em folha de pagamento e repassada pelas empresas ao SETHAC-GV até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

III - As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente a partir de **01/01/2018**, com a importância de **R\$ 60,00 (sessenta reais)** mensal, por empregado, que será repassada ao SETHAC-GV, juntamente com a importância descrita no subitem anterior, nas mesmas datas acima indicadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O desconto da importância devida pelo empregado para manutenção do Programa (Parágrafo Primeiro, inciso II) será de inteira responsabilidade da empresa sendo que, a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SETHAC-GV, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa sem permissão de desconto ou reembolso posterior do trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de Convenção Coletiva de Trabalho, o SETHAC-GV possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos

pactuados nesta Cláusula, sem prejuízo de aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da Categoria.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica instituída uma multa mensal equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria e por trabalhador, revertida à Entidade Profissional, aplicável às empresas que descumprirem a presente Cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO - Fica facultado a Entidade Profissional firmar convênio com empresa especializada para atendimento em geral voltado, exclusivamente, a Medicina e Segurança de Trabalho (emissão de atestados médicos Admissional, Periódico e Demissional).

PARÁGRAFO SEXTO - O Programa de Assistência Familiar e Odontológico de que trata o inteiro teor desta Cláusula terá validade de 24 (vinte e quatro) meses, exceto os valores pactuados, uma vez que os mesmos serão reajustados, no mínimo duas vezes ao ano, ficando ainda as empresas obrigadas a enviar a Entidade Profissional, até o dia **15 de cada mês subsequente**, relação nominal dos empregados.

109 - SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL - Na hipótese de ser instituído salário mínimo no Estado de Minas Gerais fica acordado que o menor salário a ser pago à categoria profissional, será o salário mínimo estadual, acrescido de mais 20% (vinte por cento), mantendo-se a proporcionalidade, em percentual, de acordo com a função desempenhada por cada empregado, tomando-se como referência o piso salarial da categoria.

PARÁGRAFO ÚNICO - No caso de não ser instituído o salário mínimo estadual, o piso salarial da categoria não poderá ser menor do que o salário mínimo nacional acrescido de mais 20% (vinte por cento), aplicando-se os mesmos critérios de proporcionalidade estabelecidos no caput desta cláusula.

110 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - A todos os trabalhadores representados nesta CCT pelo SETHAC-GV, independentemente do cargo que ocupa, terão um adicional em seus salários, a título de insalubridade/periculosidade no valor correspondente a 40% (quarenta por cento) calculado e devido sobre o salário nominal de cada empregado.

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

112 - REMOÇÃO DE ACIDENTADOS - As empresas e/ou empregadores deverão remover o empregado acidentado no trabalho, para levá-lo até o local onde será adequadamente atendido.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas fornecerão vale transporte gratuito aos empregados que se acidentarem no trabalho e que necessitem do Tratamento de Fisioterapia, mediante comprovação escrita do médico ou hospital em que o acidentado foi atendido, para os dias por eles estipulados.

113 - USO DE PROTETOR SOLAR - Aos empregados que desenvolvam atividades funcionais, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol, que trata do estudo para a determinação de viabilidade do uso de protetor solar. Considerando também que as partes convenientes, com base em estudo pertinente, com a inclusa referência dos produtos e recomendações de fabricantes, debateram e analisaram pontos essenciais ao uso do protetor solar, fica estabelecido que:

1) As empresas disponibilizarão o produto, denominado PROTETOR OU FILTRO SOLAR, para uso dos empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol;

2) Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:

- a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze).
- b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.
- c) 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.
- d) As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

114 - DIMENSIONAMENTO DE ÁREA - O dimensionamento de área a ser limpo e higienizada deverá ser adequada ao número e trabalhadores, de acordo com a Instrução Normativa - IN-18, de 22/12/1997 do Ministério da Administração.

115 - NR-17 - Objetivando uma maior segurança e conforto aos trabalhadores, as empresas ficam obrigadas, sob pena de multa prevista nesta CCT, bem como na legislação vigente a se adequarem, imediatamente, ao que dispõe a NR-17.

116 - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP - O fornecimento do PPP - será de acordo com o disposta na Instrução Normativa vigente, obedecendo-se ao que for determinado por eventuais Instruções que venham a esta substituir.

117 - REVISÃO DA CCT - Fica convencionado que as partes voltarão a se reunir, até o dia **30/06/2018** para revisão da Convenção Coletiva de Trabalho.

118 – PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – Ficam as empresas obrigadas a elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com caráter preventivo e para rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, com base nos riscos identificados no PPRA. Realizar os exames médicos admissional, periódicos e demissional nos prazos previstos no PCMSO e NR-7, identificando corretamente no atestado de saúde ocupacional (ASO) os riscos específicos existentes no local de trabalho, em conformidade com o PPRA e os procedimentos aos quais foi submetido o trabalhador. Observar o conteúdo mínimo do ASO conforme determina a NR-7. Equipar o estabelecimento com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando as características da atividade desenvolvida e guardar o material em local adequado mantendo-o sob cuidado de pessoa treinada para esse fim. De acordo com os itens 7.2.3 (107057-6), 7.2.4 (107058- 4), 7.4.1 alíneas "a" (107008-8), "b" (107009-6), "e" (107012-6), 7.5.1 (107045-2) e 7.4.4.3 (107078-9), ambos da NR-7, sendo os primeiros da Portaria 24/1994 e último item da Portaria nº 08/1996, combinados com o Art. 157, inciso I, da CLT. Regularizar em 20 (vinte) dias.

119 – FOLGA AOS DOMINGOS – LEI Nº 10101/2000 – Ficam as empresas obrigadas a concederem folgas aos domingos na proporção de para cada dois domingos trabalhados, o terceiro será de folga, nos termos da LEI Nº 10101/2000.

Governador Valadares, 10 de outubro de 2017.

SETHAC-GV - Sindicato dos Empregados em Turismo, Hospitalidade, Asseio e Conservação de Governador
Valadares e Região
José Carlos Vieira
Presidente