



Ao

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COLETA, LIMPEZA E INDUSTRIALIZACAO DO LIXO DE MINAS GERAIS

Sr.

MARCOS VINICIUS ROCHA SAVOI;

O Sindicato dos empregados em Hotéis, Hospitalidade, Turismo, Bares, Restaurantes e similares de São Lourenço e Região de Minas Gerais, aqui representado por seu presidente, vem por meio desta, encaminhar a pauta de reivindicações 2018, que segue em anexo, aproveitando a oportunidade, convido esta respeitosa diretoria, para uma reunião no dia 15 de Outubro de 2018 às 14:00 horas na sede do SINETH, para negociar as reivindicações dos empregados.

Favor Confirmar a reunião pelo tel 35 3332-1912 ou Email sinethsl@hotmail.com.

Agradço Antecipadamente

São Lourenço 29 de setembro de 2018


Joaquim Pedro dos Santos Filho

Presidente

PAUTA REIVINDICATÓRIA - 2018

PAUTA REIVINDICATÓRIA DOS Trabalhadores em empresas de Limpeza Urbana DE SÃO LOURENÇO E REGIÃO DE MINAS GERAIS, APROVADA EM ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DA CATEGORIA, REALIZADA EM 15 DE SETEMBRO DE 2018.

Pauta Reivindicatória dos **Trabalhadores em empresas de Limpeza Urbana** das cidades de: São Lourenço, Aguanil/MG, Aiuruoca/MG, Alagoa/MG, Albertina/MG, Alfenas/MG, Alpinópolis/MG, Alterosa/MG, Andradas/MG, Andrelândia/MG, Arceburgo/MG, Areado/MG, Baependi/MG, Bandeira do Sul/MG, Boa Esperança/MG, Bocaina de Minas/MG, Bom Jesus da Penha/MG, Bom Sucesso/MG, Botelhos/MG, Cabo Verde/MG, Caldas/MG, Cambuquira/MG, Campanha/MG, Campestre/MG, Campo Belo/MG, Campo do Meio/MG, Campos Gerais/MG, Cana Verde/MG, Candeias/MG, Capitólio/MG, Careagu/MG, Carmo da Cachoeira/MG, Carmo de Minas/MG, Carmo do Rio Claro/MG, Carrancas/MG, Carvalhos/MG, Conceição da Aparecida/MG, Conceição das Pedras/MG, Conceição do Rio Verde/MG, Conceição dos Ouros/MG, Congonhal/MG, Coqueiral/MG, Cordislândia/MG, Cristais/MG, Cristina/MG, Cruzília/MG, Delfim Moreira/MG, Divisa Nova/MG, Dom Viçoso/MG, Elói Mendes/MG, Espírito Santo do Dourado/MG, Estiva/MG, Extrema/MG, Fama/MG, Formiga/MG, Guapé/MG, Guaranésia/MG, Heliódora/MG, Ibitiúra de Minas/MG, Ibituruna/MG, Ilícinea/MG, Inconfidentes/MG, Ingaí/MG, Ipuiúna/MG, Itajubá/MG, Itamogi/MG, Itamonte/MG, Itanhandu/MG, Itaú de Minas/MG, Itumirim/MG, Itutinga/MG, Jacuí/MG, Jacutinga/MG, Jesuânia/MG, Juruaia/MG, Lambari/MG, Lavras/MG, Liberdade/MG, Luminárias/MG, Machado/MG, Maria da Fé/MG, Marmelópolis/MG, Minduri/MG, Monsenhor Paulo/MG, Monte Belo/MG, Monte Santo de Minas/MG, Natércia/MG, Nazareno/MG, Nepomuceno/MG, Nova Resende/MG, Olímpio Noronha/MG, Ouro Fino/MG, Paraguaçu/MG, Paraisópolis/MG, Passa Quatro/MG, Passa-Vinte/MG, Passos/MG, Pedralva/MG, Perdões/MG, Pimenta/MG, Piranguçu/MG, Piranguinho/MG, Piumhi/MG, Poço Fundo/MG, Pouso Alegre/MG, Pouso Alto/MG, Pratápolis/MG, Ribeirão Vermelho/MG, Santa Rita de Caldas/MG, Santa Rita do Sapucaí/MG, Santana da Vargem/MG, Santana do Jacaré/MG, Santo Antônio do Amparo/MG, São Bento Abade/MG, São Gonçalo do Sapucaí/MG, São João da Mata/MG, São José do Alegre/MG, São Lourenço MG/ São Pedro da União/MG, São Sebastião da Bela Vista/MG, São Sebastião do Paraíso/MG, São Sebastião do Rio Verde/MG, São Thomé das Letras/MG, São Tomás de Aquino/MG, São Vicente de Minas/MG, Sapucaí-Mirim/MG, Senador José Bento/MG, Seritinga/MG, Serrania/MG, Serranos/MG, Silvianópolis/MG, Soledade de Minas/MG, Tocos do Moji/MG, Três Corações/MG, Três Pontas/MG, Turvolândia/MG, Varginha/MG, Virgínia/MG e Wenceslau Braz/MG.

1 - VIGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo prazo de 01 (um) ano, com início em **1º de janeiro de 2018** e término em **31 de dezembro de 2018**.

2 - ABRANGÊNCIA - A presente convenção coletiva de trabalho se aplica a todos as **empresas de Limpeza Urbana** na base territorial do Sindicato de Empregados em Hotéis, Hospitalidade Turismo, Bares, Restaurantes e Similares de São Lourenço e Região de Minas Gerais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As Empresas concederão aos Empregados integrantes da categoria profissional que prestarem serviços nas cidades abrangidas por esta CCT um plano odontológico com as seguintes características:

a- sem ônus para o empregado no que tange ao benefício de sua titularidade;



b - a operadora deverá facultar a adesão dos dependentes do empregado no plano odontológico cujo pagamento poderá se dar através de desconto em folha, opção que deve ser formalizada por escrito ao empregador, que lhe fornecerá cópia do contrato firmado;

c -o plano odontológico deverá se disponibilizado no mercado por operadora idônea, que ofereça atendimento na localidade da prestação de serviços do empregado, com boa reputação no índice de monitoramento de garantia de atendimento na ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar) assim entendido como inserido na faixa zero do referido indicador.

I - O pagamento do benefício será feito diretamente pelo empregador à operadora do plano odontológico.

II - Aos sindicatos convenientes caberão a fiscalização da concessão do Plano Odontológico, ficando responsáveis por firmar convênios com operadoras que atendam as exigências do benefício, com o intuito de facilitar a concessão do benefício.

III - As Empresas poderão firmar contrato de adesão com a(s) Operadora(s) do(s) Plano(s) odontológico(s) conveniada(s) ou contratar outra operadora a sua escolha, desde que atenda ou supere às características exigidas no caput.

IV - Fica arbitrado entre os sindicatos convenientes, com base em pesquisas de mercado, que o valor do benefício é de R\$30,00 (Trinta reais) por mês, por empregado.

V - As empresas que não fornecerem o plano odontológico a seus empregados, ou as que fornecerem fora do padrão ajustado nesta cláusula, deverá indenizá-los em valor equivalente ao dobro do benefício arbitrado, por cada mês de descumprimento, devidamente atualizado com juros de 1% ao mês e correção monetária.

VI - As empresas estão obrigadas, através de seus contadores, a enviar ao sindicato laboral copia da ficha de registro do empregado, para imediata inclusão no plano médico. As empresas deverão manter atualizada a relação de empregados junto ao sindicato profissional, informando qualquer alteração do quadro funcional na medida em que houver contratação ou demissão.



VII - A empresa que optar por contratar operadora não conveniada deverá encaminhar para a sede do Sindicato Profissional, mediante protocolo ou aviso de recebimento, cópia do respectivo contrato.

VIII – O empregado não poderá se opor à concessão do benefício, uma vez que o benefício é gratuito e não se admite a renúncia de direitos no âmbito trabalhista.

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

UNIFORMES - Os empregadores fornecerão, gratuitamente, a seus empregados 3 (três) uniformes completos (jaleco, calça e calçado) para cada ano de trabalho.

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

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

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

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

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 estes comprovados.

UNIFORMES - Os empregadores fornecerão, gratuitamente, a seus empregados 3 (três) uniformes completos (jaleco, calça e calçado) para cada ano de trabalho.

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

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.

ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO - Será garantido a todo empregado, um adicional por tempo de serviço no valor equivalente a 10% (Dez por cento) de seu salário mensal, para cada ano de serviço ininterrupto, prestados ao mesmo empregador, pago mensalmente.



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.

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.

ADICIONAL NOTURNO - O trabalho exercido a partir das 20h00min horas até o término da jornada, será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

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.

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.

30 - 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.

31 - HOMOLOGAÇÕES - DOCUMENTOS - As homologações das rescisões do contrato de trabalho independente do tempo de serviço do empregado serão homologadas no sindicato laboral mediante apresentação 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)
- g) Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro desemprego - SD;
- h) Atestado Médico Demissional;
- i) Comprovante de quitação do Seguro de Vida, Plano Médico e Odontológico.
- j) Carta de Referência/Apresentação do dispensado;
- k) Relação dos salários-de-contribuição para o INSS;

I) 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).

PARÁGRAFO 1º – HOMOLOGAÇÃO - DESLOCAMENTO - As despesas decorrentes com o deslocamento do empregado para fazer a sua rescisão de contrato de trabalho serão por conta do empregador.

PARAGRAFO 2º - A título de conferência, as empresas não associadas ao sindicato patronal, pagarão R\$ 200,00 por homologação, o pagamento deverá ser depositado em conta do sindicato, antes da homologação.

JUNTA HOMOLOGATÓRIA

Os Sindicatos patronais e profissionais manterão uma junta homologatória composta de um membro escolhido pelo sindicato profissional e um membro escolhido pelo sindicato Patronal, onde serão realizadas todas as homologações das rescisões de contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço.

I – É facultado à junta homologatória, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o Termo de Quitação De Obrigações Trabalhistas.

I.1 – O Termo de Quitação De Obrigações Trabalhistas discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação dada pelo empregado com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

II – As empresas deverão pagar uma taxa à junta homologatória no valor equivalente a 10% da rescisão.

III – Os empregados e empresas que forem filiados aos seus respectivos sindicatos a um prazo superior a seis meses e estiverem em dia com suas obrigações ficarão isentos de qualquer pagamento à junta homologatória.

IV - No caso de a rescisão estar zerada, as empresas pagaram à junta homologatória o valor de R\$ 5% (cinco por cento), do piso da categoria.

V – O pagamento da taxa homologatória deverá ser realizado em até dois dias antes da data da homologação, ficando o empregador responsável por realizar a quitação do valor integral da taxa.

VI- A junta homologatória atenderá na sede e sub sedes do sindicato as cidades vizinhas, ate 70 km de distancia.

ABONO FAMÍLIA – As empresas pagarão a todas as suas empregadas-mães, mensal-mente a importância equivalente a 20% (Vinte 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.

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).

39 - VALE CESTA - Os empregadores fornecerão mensalmente a todos os seus empregados, vale-cesta no valor de **R\$ 250,00 (Duzentos Cinquenta reais)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O benefício será fornecido também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O vale cesta será entregue, gratuitamente, juntamente com o pagamento do salário.

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.

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.

AÇÃO DE CUMPRIMENTO - Os empregadores reconhecem legitimidade ao SINETH, 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.

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.

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.

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.

DIA DO TRABALHADOR - Fica instituído o dia 11 de Agosto de 2017, como sendo o dia dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção, sendo garantida a remuneração dobrada das horas laboradas neste dia.



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.

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).

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. ...

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.

TICKET REFEIÇÃO - As empresas fornecerão, no primeiro dia útil de cada mês e gratuitamente, a seus empregados, 30 (Trinta) tickets refeição, no valor de **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)** cada.

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.

CABINEIRO/ASCENSORISTA - Para maior conforto deste profissional obrigam-se os empregadores a instalarem assentos nos elevadores, bem como concederem intervalo de 20 minutos, durante a jornada de trabalho, sob pena de multa prevista nesta CCT, além da prevista em Lei.

PAGAMENTO EM CHEQUE - As empresas que efetuarem o pagamento de salários em cheque deverá proporcionar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em bando, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

LICITAÇÕES - A partir da homologação deste Instrumento, as empresas ficam obrigadas a incluir em sua documentação para licitações públicas ou contratação por setores privados, 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.

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.

PENALIDADE - A violação ou descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, sujeitará o infrator às penalidades previstas em lei além de multa de 20% (vinte por cento) do piso salarial da classe para cada cláusula violada, revertida a mesma em favor do empregado ou para o Sindicato Profissional, se for o caso.

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.

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.

LICENÇA PATERNIDADE - Os empregadores ficam, obrigados a conceder a seus empregados licença paternidade de 15 (Quinze) dias úteis, sem prejuízo da remuneração.

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 convenientes, 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.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - As empresas se obrigam a pagar à todos os seus empregados um salário normativo para cada um, a título de participação nos lucros ou resultados, dividido em duas parcelas iguais, sendo a primeira paga até o dia **31 de maio 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 **31 de janeiro de 2018** receberão o prêmio de participação proporcional aos meses trabalhados.

- 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 da classe, de conformidade com a sua função.

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.

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.

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



PARÁGRAFO ÚNICO – Obrigatoriamente, até o dia **10/02/2018**, as empresas fornecerão ao SINETH, a relação dos setores de trabalho das mesmas, bem como o número de empregados que ali prestam serviços.

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.

BIP, APARELHOS CELULARES OU SIMILARES – Os empregados, especialmente porteiro e vigia, que fizerem uso de aparelho de comunicação, tais como, rádios comunicadores, aparelhos celulares, bip, "pagers", etc, por determinação do empregador ou da tomadora de serviços, para comunicação interna ou externa, independentemente para que fim seja, acrescerá ao salário mensal dos empregados que fizerem uso de tais equipamentos o percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário recebido pelo trabalhador.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – trabalhadores que exercem suas atividades a céu aberto, expostos a raios solares, sobre calor intenso, de modo habitual e permanente, farão jus a 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade.

- Seguro de Vida em Grupo

As Empresas deverão contratar, a favor de seus empregados e dos beneficiários indicados pelo titular identificados junto a Previdência Social, um Cartão Saúde, Seguro de Vida e Auxílio Funeral em grupo, conforme benefícios e coberturas a seguir:

I – Coberturas do seguro de vida:

- Morte natural R\$ 10.000,00
- Morte acidental – R\$ 20.000,00
- Invalidez total ou parcial por acidente R\$ 10.000,00
- Invalidez total ou parcial por doença R\$ 10.000,00
- Morte de cônjuge R\$ 5.000,00
- Morte de filhos R\$ 2.500,00
- Cesta básica R\$ 2.640,00
- Rescisão Trabalhista por morte R\$ 1.000,00
- Assistência funeral familiar R\$ 3.000,00

II – Cartão em Rede Credenciada na Saúde – Benefício de acesso a rede credenciada a baixo custo, através de cartão pré pago de saúde, onde o beneficiário titular e seus dependentes diretos podem contratar médicos, e laboratórios a preços reduzidos, negociados pela entidade administradora do cartão.

III – Descontos em Farmácias – Benefício do cartão de descontos em medicamentos, em rede de farmácias associadas ao programa de vantagens, administrado pela entidade gestora do cartão.

IV – Os sindicatos dos funcionários e das empresas indicam a contratação destes benefícios através do Clube Azul, por entenderem que as negociações anteriores dão a esta opção as melhores condições de custo às empresas, e relação de benefícios aos funcionários, porém a contratação através de outras empresas será aceita desde que cumpridas as condições mínimas. Desde que o fornecedor e seus serviços sejam previamente aprovados pelo sindicato dos funcionários.



§ Primeiro: As empresas que desejem contratar através da indicação acima devem se cadastrar no site da gestora www.beneficios.org.br para acessar a área onde a forma de contratação e prestação dos serviços estão descritas. Junto a este prestador.

§ Segundo: Sempre que for necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, a ser disponibilizado pela gestora, a disposição no site www.beneficios.org.br, sem prejuízo da assistência na rescisão;

§ Terceiro: A não observância da presente cláusula implicará na responsabilidade daquele que der causa ao seu descumprimento, conforme artigo 186, 927 e 934, do Código Civil.

§ Quinto: A empresa que não aderir ou suspender o seguro previsto nesta cláusula, conforme as coberturas acima, sujeitar-se-á nestes casos, à penalidade pecuniária de pagamento aos segurados/beneficiários, da importância do seguro no importe de 3 (três) vezes o valor de cada cobertura e/ou benefício previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.

§ Sexto: As empresas ficam obrigadas a comunicarem aos seus funcionários os benefícios previstos nesta Convenção Coletiva.

§ Sétimo. As empresas que já fornecerem Cartão Saúde e Seguro de Vida em grupo, para seus empregados, nos mesmos moldes dessa cláusula, ficam desobrigadas de efetuar a nova contratação.

§ Oitavo: A apólice será custeada integralmente pela empresa, no valor mensal de R\$ 10,00 (Dez reais) por empregado.

CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos empregados em Empresas de **Limpeza Urbana** na base territorial do Sindicato dos Empregados em Hotéis, Hospitalidade, Turismo, Bares, Restaurantes e Similares de São Lourenço e Região de Minas Gerais, serão reajustados em **1º de janeiro de 2018** (data-base da categoria profissional), mediante a aplicação 20% (Vinte por cento) aplicados sobre os salários do mês de Dezembro de 2017.

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 20% (vinte por cento).

PISOS SALARIAIS E SALÁRIO DE INGRESSO - A partir de **1º de janeiro de 2018**, nenhum integrante da categoria profissional (empregado em empresas de asseio, conservação, serviços do Estado de Minas Gerais), abrangidos por esta CCT, poderá perceber salário inferior, conforme segue:

A) VARREDEIRA -
Insalubridade

R\$ 1.300,00 + 40%

B) GARI -
Insalubridade

R\$ 1.300,00 + 40%



C) AJUDANTE DE CAMINHÃO ABERTO – Insalubridade	R\$ 1.500,00 + 40%
D) COLETOR DE LIXO DE VARRIÇÃO- Insalubridade	R\$ 1.500,00+ 40%
E) LIMPADOR DE BOCA DE LOBO - Insalubridade	R\$ 1.500,00 + 40%
F) COLETOR DE LIXO DOMICILIAR E COMERCIAL- Insalubridade	R\$ 1.500,00 + 40%
G) COLETOR DE LIXO HOSPITALAR- Insalubridade	R\$ 1.800,00 + 40%
H) MONITOR -	R\$ 1.600,00
I) LAVADOR DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO - Insalubridade	R\$ 1.500,00 + 40%
J) MECÂNICO DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO - Insalubridade	R\$ 1.900,00 + 40%
K) AJUDANTE DE MECÂNICO DE CAMINHÃO COMPACTADOR DE LIXO 40% Insalubridade	R\$ 1.500,00 + 40%
L) JARDINEIRO –	R\$ 1.500,00
M) CARRINHEIRO -	R\$ 1.500,00
N) OPERADOR DE USINA DE RECICLAGEM E COMPOSTAGEM DE LIXO 40% Insalubridade	R\$ 1.700,00 + 40%
O) OPERADOR DE ROÇADEIRA -	R\$ 1.500,00
P) PODADOR DE ÁRVORES –	R\$ 1.500,00
Q) LIMPADOR DE FOSSA – 40% Insalubridade	R\$ 1.500,00 + 40%
R) AGENTE DE FISCALIZAÇÃO URBANA –	R\$ 1.500,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O prêmio para a varredeira que atuar como Líder de Turma será de **R\$350,00 (Trezentos e cinquenta Reais)**, desvinculado da remuneração

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Respeitado os pisos salariais mínimos da categoria, fica facultado às empresas concederem gratificação ou remuneração diferenciadas, a seu critério, em razão do trabalho ser exercido em postos considerados “especiais”, ou ainda em decorrência de contrato ou exigência determinada pelo cliente - tomador dos serviços.



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

CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

Cumprindo deliberação da Assembléia Geral Extraordinária, as empresas ficam obrigadas a descontar mensalmente de cada empregado, a quantia equivalente a 1% (um por cento) ao mês, do salário nominativo de cada empregado, destinando a importância descontada à Entidade Profissional a título de Contribuição Associativa Mensal, devendo as importâncias descontadas serem depositadas na conta, 1233-7 OP 03 existente na Caixa Econômica Federal, Agência 0152, através de guia própria fornecida pela Entidade Sindical Profissional ou via DOC, cuja importância deverá ser repassada a Entidade Profissional até o 10º dia útil do mês, 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 correção legais.

Parágrafo Primeiro – O desconto da importância devida pelo empregado previsto no *caput*, será de inteira responsabilidade das empresas, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse à Entidade Sindical fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa sem permissão de desconto ou reembolso posterior do trabalhador.

CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL Com base nas disposições contidas no **Artigo 8º, inciso IV, da constituição federal, no Artigo 513, Alínea "e" da CLT** e de acordo com a recente decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e, ainda considerando o disposto no termo de ajustamento de conduta 018/2008, firmado perante o Ministério Público do trabalho no PPI 332/2006, e cumprindo deliberação da Assembléia Geral Extraordinária, as empresas ficam obrigadas a descontar de cada empregado, sindicalizado ou não a quantia equivalente a 1% (Hum por cento), do salário nominativo de cada empregado no mês de Fevereiro, julho, e setembro de 2018, destinando a importância descontada à Entidade Profissional a título de Contribuição Assistencial, devendo as importâncias descontadas serem depositadas na conta, 1233-7 OP 03 existente na Caixa Econômica Federal, Agência 0152, através de guia própria fornecida pela Entidade Sindical Profissional ou via DOC, cuja importância deverá ser repassada a Entidade Profissional até o 10º dia útil do mês, 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 correção legais.

Parágrafo Primeiro - O desconto da Contribuição Assistencial destina-se a financiar os serviços sindicais, voltados para assistência aos membros da respectiva categoria e negociações coletivas, e abrangerá todos os integrantes da Categoria Profissional, sindicalizados ou não, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, na forma do decidido pelo Supremo Tribunal Federal no RE – 188860-3, relator Ministro Marco Aurélio, decisão unânime, D.J.U., 17/11/2000, e pelos TRT-PR-RO-02789-2001-Acórdão-02001-2002 – Publicado em 15/02/2002 e TRT da 9ª Região no Processo TRT-PR-AA-00004/2001-Acórdão – 08376/2002 – publicado em 19/04/2002.

PARÁGRAFO SEGUNDO - NOVOS EMPREGADOS - Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, 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 TERCEIRO - O repasse do desconto da importância devida pelo empregado previsto no *caput*, será de inteira responsabilidade das empresas, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse à



Entidade Sindical fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa sem permissão de desconto ou reembolso posterior do trabalhador.

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

PARAGRAFO Quinto- Direito de oposição- fica garantido o direito de oposição a ser exercido pessoalmente, perante a empresa ou o sindicato, ou por escrito (via postal, via fax, email, etc) ate o limite de 20 dias após o efetivo desconto .

Parágrafo Sexto - Fica estabelecido, para os efeitos de Direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não cuida de Contribuição Confederativa, (CF, Art. 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial prevista em lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima citado.

Parágrafo Sétimo- 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.

PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA MEDICA

As Empresas concederão aos Empregados integrantes da categoria profissional que prestarem serviços nas cidades abrangidas por esta CCT um plano de assistência médica com as seguintes características:

- a- sem ônus para o empregado no que tange ao benefício de sua titularidade;
- b - a operadora deverá facultar a adesão dos dependentes do empregado no plano de assistência médica cujo pagamento poderá se dar através de desconto em folha, opção que deve ser formalizada por escrito ao empregador, que lhe fornecerá cópia do contrato firmado;
- c –o plano de assistência médica deverá observar a cobertura mínima obrigatória regulamentada pela ANS, sendo disponibilizado no mercado por operadora idônea, que ofereça atendimento na localidade da prestação de serviços do empregado.



- I – O pagamento do benefício será feito diretamente pelo empregador à operadora do plano de assistência médica ou à empresa administradora contratada por ambos sindicatos.
- II – Aos sindicatos convenientes caberão a fiscalização da concessão do Plano de Assistência Médica, ficando responsáveis por firmar convênios com operadoras que atendam as exigências do benefício, com o intuito de facilitar a concessão do benefício.
- III – As Empresas poderão firmar contrato de adesão com a(s) Operadora(s) do(s) Plano(s) de Assistência Médica conveniada(s) aos sindicatos.
- IV – Fica arbitrado entre os sindicatos convenientes, com base em pesquisas de mercado, que o valor do benefício é de R\$45,00 (quarenta e cinco reais) por mês, por empregado.
- V - As empresas que não fornecerem o plano de assistência médica a seus empregados, ou as que fornecerem fora do padrão ajustado nesta cláusula, deverão indenizá-los em valor equivalente ao dobro do benefício arbitrado, por cada mês de descumprimento, devidamente atualizado com juros de 1% ao mês e correção monetária.
- VI - As empresas estão obrigadas, através de seus contadores, a enviar ao sindicato laboral copia da ficha de registro do empregado, para imediata inclusão no plano médico.
- VII – As empresas deverão manter atualizada a relação de empregados junto ao sindicato profissional, informando qualquer alteração do quadro funcional na medida em que houver contratação ou demissão.
- VIII - O empregado não poderá se opor à concessão do benefício, uma vez que o benefício é gratuito e não se admite a renúncia de direitos no âmbito trabalhista.

São Lourenço, 13 de Setembro de 2017


Sindicato dos Empregados em Hotéis, Hospitalidade, Turismo, Bares, Restaurantes e
Similares de
São Lourenço e Região de Minas Gerais.

JOAQUIM PEDRO DOS SANTOS FILHO
Presidente

