

**ACORDO COLETIVO LIMPEZA URBANA 2021/2022**  
**SALVADOR E REGIÃO METROPOLITANA**

SINDILIMP-BA – Sindicato dos Trabalhadores na Limpeza Pública, Asseio, Conservação, Jardinagem e Controle de Pragas Intermunicipal, portador do CNPJ 32.700.148/0001-25, neste ato representado por sua Coordenadora Geral, Ana Angélica Rabello Oliveira Santos (CPF: 335.222.005-00); E

AMARAL COLETA DE LIXO COMERCIAL E URBANA LTDA, inscrita no CNPJ: 02.091.250/0001-00, estabelecida na Rua das Carmelitas, 120, Dom Avelar, Salvador - BA, CEP: 41.315-060, neste ato representado por seu procurador, Antônio Franciscano do Amaral Neto (CPF: 094.989.584-91);

JOTAGE ENGENHARIA COMÉRCIO E INCORPORAÇÕES LTDA, inscrita no CNPJ: 14.828.958/0001-80, estabelecida na Av. ACM, 3.591, Salas 1403/1407, Brotas, Salvador - BA, CEP: 40.280-000, neste ato representado por seu procurador, Eugênio Silva Carvalho (CPF: 160.182.065-87);

TORRE EMPREENDIMENTOS RURAL E CONSTRUÇÃO LTDA, inscrita no CNPJ: 34.405.597/0001-76, estabelecida na Rua da Maurîtânia, s/n, Loteamento Granjas Rurais, Presidente Vargas, Quadra U, Lote 07, Brasilgás, Salvador - BA, CEP: 41.230-040, neste ato representado por sua procuradora, Soraya Machado Torres (CPF: 332.574.695-00);

TORRE CONSTRUÇÃO LTDA, inscrita no CNPJ: 23.189.045/0001-51, estabelecida na Rua da Maurîtânia, s/n, Loteamento Granjas Rurais, Presidente Vargas, Quadra U, Lote 07, Brasilgás, Salvador - BA, CEP: 41.230-040, neste ato representado por sua procuradora, Soraya Machado Torres (CPF: 332.574.695-00);

ÁGUAS CLARAS AMBIENTAL – CENTRAL DE TRATAMENTO E BENEFICIAMENTO DE RESÍDUOS LTDA, inscrita do CNPJ 17.740.245/0001-58, estabelecida na Rua Gilran do Carmo, nº 30, Santo Antônio do Rio das Pedras, Simões Filho - BA, CEP 43.700-000, neste ato representado por seus procuradores, Ricardo Macieira Fontes (CPF 066.673.765-72) e Vivianni de Sousa Pinheiro (CPF 492.345.105-00);

CONSÓRCIO SALVADOR AMBIENTAL (SOTERO), inscrita do CNPJ 31.694.621/0001-46, estabelecida na Rua Conde de Porto Alegre, nº 500, IAPI, Salvador - BA, CEP: 40.330.200, neste ato representado por seu procurador Carlos Viana de Oliveira Neto (CPF: 033.466.035-12).

MM LIMPEZA URBANA LTDA, inscrita do CNPJ: 06.050.189/0001-03, estabelecida na Av. Antônio Carlos Magalhães 3244, sala 1506, Edifício Thomé de Souza, Pituba, Salvador - BA, CEP: 41.800-700; neste ato representado por seu procurador, José Marcos de Moura (CPF: 198.281.525-68);

BATTRE - BAHIA TRANSFERÊNCIA E TRATAMENTO DE RESÍDUOS LTDA, inscrita no CNPJ: 03.558.482/0001-98, estabelecida na Rodovia BA 526, Km 6,5, São Cristóvão, Salvador - BA, CEP: 41.510-000, neste ato representado por seus procuradores, Ricardo Macieira Fontes (CPF: 066.673.765-72) e Vivianni de Sousa Pinheiro (CPF: 492.345.105-00);

HERA AMBIENTAL S/A, inscrita no CNPJ: 11.164.913/0001-60, estabelecida na Rodovia BA 522, Km 08, Zona Rural, São Francisco do Conde - BA, CEP: 43.900-000, neste ato representada por seus procuradores, Vivianni de Sousa Pinheiro (CPF: 492.345.105-00) e Bruno Tyaki de Araújo Caldas (CPF: 226.935.038-33);

NATURALLE TRATAMENTO DE RESÍDUOS LTDA, inscrita no CNPJ: 21.432.103/0001-09, estabelecida na Av. Paulo VI, nº 1373, Edf. Memorial Carmem Freitas, sala 106, Pituba,



Salvador/BA, CEP: 81810-000, neste ato representada por seu procurador, Vitor Loureiro Souto (CPF: 779.701.955-04);

BF SERVIÇOS AMBIENTAIS EIRELI, inscrita no CNPJ: 34.425.389/0001-39, estabelecida na Rua Caripará S/N, Loteamento Granjas Rurais, Presidente Vargas, Pirajá, Salvador - BA, CEP: 41.230-075, neste ato representado por seu procurador, Osvaldo Barroso Bastos Filho (CPF: 239.434.245-53);

LIMP CITY VALORIZAÇÃO DE RESÍDUOS LTDA, inscrita no CNPJ no 43.054.563/0001-75, estabelecida à Rua Jacobina no 160, Edifício Maximino Perez Garrido, 5a andar, Sala 504 CEP. 41 940-160, Bairro Rio Vermelho, Salvador-Bahia, neste ato representada por seu procurador, Marcelo Adorno Farias (CPF no 61634573587).

#### INTERVENIENTE ANUENTE:

SINDICATO DAS EMPRESAS PRIVADAS DE RESÍDUOS SÓLIDOS DO ESTADO DA BAHIA - SEMPRES / BA, entidade sindical, por seu Conselho Consultivo, com foro e sede na cidade de Salvador, Estado da Bahia, sito à Av. Luís Viana, Condomínio Hangar Businesses, Torre 2, sala 128, Salvador, BA, 41500-300, inscrito no CNPJ sob o nº 28.139.612/0001-89, representado por seu Presidente Fabio Rubens de Sousa Andrade;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – ACT 2021/2022, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A data-base da Categoria resta fixada em 1º de Setembro. As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2021 a 30 de agosto de 2022, revogando todo e qualquer ajuste anterior.

#### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente acordo abrangerá todos os Trabalhadores em Limpeza Pública das empresas acordantes no município de Salvador, Lauro de Freitas, Camaçari, Simões Filho e São Francisco do Conde (apenas para Hera Ambiental S/A).

Salários, Reajustes e Pagamento  
Descontos Salariais

#### CLÁUSULA TERCEIRA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS

As empresas não poderão efetuar qualquer tipo de desconto nos salários dos empregados, excetuados aqueles provenientes de decisões judiciais, e as decorrentes de utilização do cartão NUTRICASH, ou outra empresa similar, os expressamente autorizados pelos empregados e os provenientes da lei, nos termos do art. 462 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Quando ocorrer dano causado pelo empregado de que resulte prejuízo para as empresas, apurado com a participação do representante do SINDILIMP nas empresas, estas poderão deduzir o valor da reparação, desde que tenha sido apurada a culpa ou dolo e o desconto da parcela mensal não ultrapasse 20% (vinte por cento) do valor do salário base mensal.



**Parágrafo Segundo:** Havendo rescisão contratual do empregado, a empresa reterá o valor total da reparação ou o valor remanescente ainda pendente do crédito das parcelas rescisórias do empregado, respeitado o limite legal.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

#### CLÁUSULA QUARTA – PISOS NORMATIVOS

As partes ajustam que ficam mantidos os pisos salariais previstos no Acordo Coletivo de Trabalho de 2020/2021. Os salários terão reajuste total de 4,0% sobre o piso atual, sendo 3% praticado em novembro de 2021, e o complemento para 4% a partir de janeiro de 2022.

FUNÇÕES	Atual (Maio de 2020)
Agente de Limpeza	R\$1.096,30
Coletor	R\$1.112,74
Motorista I	R\$2.336,25
Motorista II	R\$1.707,53
Motorista III	R\$1.225,88
Operador maquina Roçadeira	R\$1.179,88
Servente	R\$1.112,74
Varredor	R\$1.081,19

FUNÇÕES	Nov de 2021
Agente de Limpeza	R\$1.129,19
Coletor	R\$1.146,12
Motorista I	R\$2.406,34
Motorista II	R\$1.758,76
Motorista III	R\$ 1.262,66
Operador maquina Roçadeira	R\$1.215,28
Servente	R\$1.146,12
Varredor	R\$1.113,63

FUNÇÕES	Jan de 2022
Agente de Limpeza	R\$1.140,15
Coletor	R\$1.157,25
Motorista I	R\$2.429,70
Motorista II	R\$1.775,83
Motorista III	R\$ 1.274,92
Operador maquina Roçadeira	R\$1.227,08
Servente	R\$1.157,25
Varredor	R\$1.124,44

**Parágrafo Único:** As demais funções serão de livre negociação.

#### CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO DE SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição por período igual ou superior a 30 (trinta) dias, as empresas pagarão ao empregado substituto, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, a complementação salarial sobre o salário do substituído.



Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - REGIME DE TEMPO PARCIAL

Passa a ser permitida duas formas de contratação:

**Parágrafo Primeiro:** Aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais, nos moldes do art. 58-A da CLT.

**Parágrafo Segundo:** As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

**Parágrafo Terceiro:** Já as férias passam a ser concedidas da mesma forma que para os empregados em regime tradicional (com jornada de 44 horas semanais), ou seja, em períodos que vão de 12 a 30 dias, conforme a quantidade de faltas no período aquisitivo das férias.

**Parágrafo Quarto:** A contratação dos trabalhadores a tempo parcial terá sempre a participação do SINDILIMP, não podendo exceder o período de 3 meses.

CLÁUSULA SÉTIMA HORAS-EXTRAS/COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As horas extras excedentes à jornada constitucional de 44 horas semanais, a que os trabalhadores das empresas estão obrigados a cumprir, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) nos dias úteis e de 100% (cem por cento) nos domingos e feriados.

**Parágrafo Primeiro:** Independente da jornada laboral estabelecida fica garantido aos trabalhadores, abrangidos por este acordo Coletivo de Trabalho, a concessão de no mínimo duas folgas aos domingos, por mês, exceto para a função de Auxiliar Operacional Biogás.

**Parágrafo Segundo:** A jornada diária normal de trabalho do(a) empregado(a) poderá ser prorrogada até o limite máximo de dez horas diárias, com o objetivo de compensação de horas não trabalhadas em outros dias, desde que dentro da mesma semana e/ou períodos de sete dias.

**Parágrafo Terceiro:** O excesso de horas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo da semana e/ou períodos de sete dias, a qual foi realizada o labor extraordinário sendo que à soma da jornada semanal de trabalho previstas, partindo da jornada semanal de 44 horas, permitidas no máximo 2 horas extras por dia.

**Parágrafo Quarto:** Não ocorrendo a compensação das horas na forma estabelecida, as mesmas serão remuneradas como extras, com os acréscimos legais, e ainda não serão permitidos descontos no salário do trabalhador em função de débito de horas semanais.

**Parágrafo Quinto** – Fica reconhecido o dia 16 de maio como “Dia do Trabalhador em Limpeza”, quando empresas e SINDILIMP poderão promover, conjuntamente, seminário para capacitação dos agentes de limpeza.



## Adicional Noturno

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno terá remuneração superior ao do diurno, mediante o pagamento de adicional noturno a razão de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, no horário compreendido das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, de forma a compensar os intervalos das horas noturnas reduzidas.

## Adicional de Insalubridade

### CLÁUSULA NONA- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas concederão para os empregados da área operacional, que trabalhem em condições insalubres, o adicional de insalubridade, no seguinte grau:

Parágrafo Primeiro: Para os Motoristas I – grau médio – 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal vigente;

Parágrafo Segundo: Para os Varredores e Agentes de Limpeza (Equipes Especiais) – grau médio – 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal vigente;

Parágrafo Terceiro: Para os Coletores – grau máximo – 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo federal vigente. Também se aplica grau máximo de 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo federal vigente em favor dos trabalhadores em higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, consoante entendimento cristalizado pela Súmula 448, II, do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Quarto: Para os Serventes de Aterro/Transbordo – grau máximo – 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo federal vigente;

## Outros

### CLÁUSULA DÉCIMA - DOS PLANTÕES DE FISCALIZAÇÃO

Nos dias de plantão (Domingos e Feriados), qualquer trabalhador com função de fiscalização (Fiscal Área / Fiscal Operacional / Encarregado, etc.) exercerá a função fiscalizadora, sem que tal exercício no período excepcional de plantão implique em reconhecimento de equiparação de função.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas complementarão até o limite do salário-base do empregado, através do benefício vales-alimentação e manterão o pagamento do plano de saúde do trabalhador na sua integralidade, estando o trabalhador em benefício previdenciário concedido por motivo de doença ocupacional ou por acidente de trabalho do 16º dia até 180 dias do seu afastamento.

Parágrafo Primeiro: O empregado obrigatoriamente deverá ser submetido ao exame de retorno, com relatório sobre as condições para o exercício da tarefa regular ou da tarefa para qual foi reabilitado, com manutenção do salário até noventa (90) dias para reabertura do benefício previdenciário, na hipótese de continuar incapaz para o exercício de seu cargo ou função, ressarcindo o empregado à empresa o valor que lhe foi antecipado de salário, na hipótese de



reconhecimento retroativo do benefício pelo INSS, até dez (10) dias deste recebimento, sob pena de demissão por justa causa.

**Parágrafo Segundo:** As empresas informarão ao SINDILIMP sobre a situação prevista no item anterior, para que o SINDILIMP interfira na defesa do empregado junto ao INSS.

**Parágrafo Terceiro:** O sindicato fornecerá apoio aos trabalhadores que forem considerados aptos ao trabalho pelo perito do INSS, e que eventualmente sejam considerados inaptos pelos médicos das empresas. O apoio consistirá no acompanhamento perante o INSS, adotando os recursos cabíveis em favor do trabalhador, sendo estes das esferas administrativas e judiciais.

**Parágrafo Quarto:** Se o período do afastamento previsto no caput dessa cláusula ultrapassar 180 (cento e oitenta) dias, as empresas avaliarão a prorrogação dos benefícios pelo período de até 120 (cento e vinte) dias.

#### Participação nos Lucros e/ou Resultados

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As empresas acordantes apresentarão ao SINDILIMP-BA no prazo de 90 (noventa) dias, anteriores ao final do Acordo vigente de PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS e depositado na SRTE/BA, a modificação/alteração do projeto existente de participação nos resultados, a fim de que as partes, em conjunto, definam o acordo respectivo.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de implantação de plano de participação em resultados para quaisquer atividades e/ou setores não abrangidos pelo programa específico, cada uma das EMPRESAS acordantes, que avalie em conjunto com o SINDILIMP/BA as especificidades da atividade laboral para aferição da viabilidade ou não de implantação do programa de participação nos resultados, exceto o plano de participação em resultados específicos para os Executivos da empresa, que exercem cargos de confiança, tais como Diretores, Superintendentes, Gerentes, Coordenadores, Supervisores e eventuais outros novos cargos enquadrados a esta regra durante o período deste acordo, para os quais o Programa de Participação em Resultados será elaborado de forma individual, pessoal e sigilosa, com metas específicas e diferenciadas, observando, no entanto, as demais regras gerais deste acordo, cujo teor será substituído integralmente por documento ou planilha complementar a este instrumento, de conhecimento apenas das EMPRESAS acordantes e dos Executivos em questão.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não celebrar o acordo coletivo em até 90 (noventa) dias a contar do vencimento do acordo vigente, ficará atrelada ao pagamento, a cada seis meses, de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo às funções elencadas, não servindo este percentual para qualquer efeito comparativo entre as empresas.

Do pagamento para suprir as despesas decorrentes da fruição do uso do veículo:

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA** - Do pagamento para suprir as despesas decorrentes da fruição do uso do veículo:

2.1 O pagamento para suprir as despesas decorrentes da fruição do uso do veículo, durante o horário de trabalho, para auxiliar na fiscalização dos serviços, será realizado de forma mensal.



2.2 A fórmula utilizada para o cálculo dos valores devidos contempla a utilização do veículo para todos os dias de trabalho no mês, significando que serão deduzidos os dias em que o veículo não for utilizado para a fiscalização.

2.3 Todos os pagamentos serão feitos em moeda corrente nacional, na conta bancária do EMPREGADO, até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês.

2.4. As regras para cálculo do custeio serão estipuladas em instrumento contratual individual firmado com cada empregado.

**Parágrafo Primeiro:** O custeio ora pactuado, seja ele em vale combustível ou depósito em conta, não terá qualquer natureza salarial, e em hipótese alguma incorporará à remuneração do trabalhador, para quaisquer efeitos legais.

**Parágrafo Segundo:** O valor correspondente à reposição do custo da utilização da motocicleta e automóvel não tem caráter salarial ou de contraprestação por serviço, não se prestando para fins de equiparação, acúmulo de função ou outros efeitos quaisquer, não integrando o salário e não servindo de base de cálculos para verbas de natureza salarial. Referido custeio serve para indenizar o uso facultativo do veículo do funcionário, bem como despesas, tais como locação, cessão, depreciação, seguro, combustível, IPVA, licenciamento, quilômetro rodado, multas, etc. As despesas oriundas da troca de óleo, lubrificantes, lavagens e aquelas correlacionadas às revisões de peças/motor e quaisquer consertos, ocorrerão por conta exclusiva do EMPREGADO, sem direito a reembolso.

**Parágrafo Terceiro:** Ocorrendo a apreensão da motocicleta de propriedade do EMPREGADO por autoridades em razão de irregularidade do veículo, deverá o colaborador comunicar e comprovar imediatamente ao EMPREGADOR, ficando o EMPREGADO de licença não remunerada por até 02 (dois) dias, para que possa sanar as irregularidades e providenciar a liberação do veículo.

**Parágrafo Quarto:** Fica expressamente vedado, sob pena de grave infração contratual, sujeito à penalidade, a cessão do uso do veículo a terceiros, vez que é condição essencial do presente contrato a direção do veículo exclusivamente pelo EMPREGADO.

**Parágrafo Quinto:** O EMPREGADO deverá contratar seguro contra sinistro, roubo, furto e incêndio, ficando a EMPRESA isenta de qualquer responsabilidade neste sentido.

#### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA- ALIMENTAÇÃO

As Empresas concederão vale refeição, para todos os Empregados, cujo teto máximo para desconto, no salário do Empregado, em folha de pagamento, não poderá ser superior a 5,0% (cinco por cento) do valor do vale-refeição concedido ou alimentação servida.

**Parágrafo Primeiro:** Fica mantido o valor facial do vale refeição que será de R\$ 16,00 (dezesseis reais).

**Parágrafo Segundo:** As empresas só poderão fornecer alimentação preparadas e armazenadas em marmiteix aos empregados que trabalhem em local de difícil acesso ou inóspito e que distem, no mínimo, 5 km do refeitório, da sede da empresa tomadora do serviço ou da empresa contratante.



**Parágrafo Terceiro:** As empresas manterão o fornecimento aos seus empregados, mensalmente, de 04 (quatro) vales-alimentação, no valor facial de R\$ 29,45 (vinte e nove reais e quarenta e cinco centavos), com valor global de R\$ 117,81 (cento e dezessete reais e oitenta e um centavos).

**Parágrafo Quarto:** O empregado que cometer, no curso do mês, faltas injustificadas, perderá o direito aos vales refeição no valor de R\$ 16,00 (dezesseis reais) por dia, além dos vales-alimentação, previstos nesta cláusula, na seguinte proporção:

- Até 02 (duas) faltas no mês: Perda de 01 (um) vale-alimentação;
- Até 03 (três) faltas no mês: Perda de 02 (dois) vales-alimentação;
- Até 04 (quatro) faltas no mês: Perda total dos vales-alimentação;

**Parágrafo Quinto:** Os vales-refeição poderão ser fornecidos pelas empresas substituídos por vales-alimentação de valor correspondente, inclusive inserindo todos em cartão magnético.

**Parágrafo Sexto:** No período de férias dos trabalhadores as empresas consignatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho manterão a concessão dos vales refeição e alimentação a todos os trabalhadores, no percentual correspondente a 50% do valor mencionado nesta cláusula, por dia de gozo de férias.

**Parágrafo Sétimo:** Fica assegurada a concessão de um vale-refeição nos plantões de domingo aos trabalhadores.

**Parágrafo Oitavo:** Os valores pagos a título de alimentação e refeição previstos nesta cláusula não terão caráter salarial, nem integrarão à contraprestação do trabalhador para qualquer fim.

**Parágrafo Nono:** Os valores aqui previstos poderão ser concedidos através de cartão multibenefícios.

#### DO USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL (Estribo)

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA:** Fica estabelecido e acordado que a utilização da Plataforma Operacional (estribo), pelos profissionais da coleta, é um procedimento regular e pode ser praticado durante a operação da atividade de coleta, conforme condições definidas na Nota Técnica nº 07/2016/CTEL/CONTRAN.

**Parágrafo Único:** Em hipótese alguma poderá ocorrer a condução dos garis nas partes externas dos veículos, quando em deslocamento para o trabalho, para os centros de tratamento ou depósitos de resíduos, bem como em trechos de vias de trânsito rápido, estradas e rodovias.

#### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – TRANSPORTE

As empresas viabilizarão, sem prejuízo do vale-transporte ou sistema substitutivo em cartão eletrônico, como, por exemplo, "Salvador Card", condução em veículos adequados a passageiros ou vale-transporte para o deslocamento do empregado para o local de trabalho, quando à distância do ponto de apoio, sede da empresa ou residência for superior a 600 (seiscentos) metros.



## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Quando necessário, as empresas concederão a seus empregados o vale transporte ou sistema substitutivo em cartão eletrônico, como, por exemplo, "Salvador Card", ou o seu valor correspondente em dinheiro, referente ao deslocamento de residência para o trabalho e vice-versa, devendo o empregador observar mensalmente o crédito necessário ao referido deslocamento. Não havendo utilização de crédito concedidos, poderá haver acúmulo de crédito por até 60 dias subsequentes.

**Parágrafo Primeiro:** O vale transporte poderá, a critério das empresas, ser fornecido em cartão eletrônico.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese da empresa optar pelo pagamento em dinheiro poderá deduzir o percentual legal no salário, sendo que os valores recebidos pelo empregado não integrarão o salário para quaisquer efeitos legais, computando-se para o desconto, como base de cálculo, a remuneração fixa e variável.

**Parágrafo Terceiro:** A opção do pagamento em dinheiro é da exclusiva responsabilidade da empresa.

**Parágrafo Quarto:** Quando o vale transporte for concedido mediante cartão eletrônico, como, por exemplo, "Salvador Card", as empresas liberarão, junto à administradora do referido cartão eletrônico, a possibilidade de uso pelos empregados de até o máximo de 6 (seis) créditos por dia.

**Parágrafo Quinto:** Nas condições descritas nesta cláusula e no que couber, serão fornecidos aos empregados que estejam estudando, dois vales transporte/ dia letivo para uso específico ao seu deslocamento de ida e volta ao estabelecimento escolar, devendo o empregado estudante comprovar sua matrícula, atestado de frequência mensal e a apresentação de cópia do boletim de rendimento escolar a cada semestre. A não apresentação de qualquer desses itens determinará o cancelamento deste benefício.

**Parágrafo Sexto:** Uma vez feita a opção do trabalhador pela utilização do vale transporte, não poderá o mesmo vender ou negociar tal benefício, nem tão pouco utilizar outros meios de transporte, a não ser o transporte público que aceite o crédito de transporte fornecido pela empresa.

### Auxílio Saúde

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VIABILIZAÇÃO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas se obrigam a manter plano de assistência médica para seus empregados, não extensível aos familiares, por intermédio de empresa de prestação de serviços médicos, autorizada pela Agência Nacional de Saúde – ANS e desde que contemple as exigências da Lei Federal 9656/1998, a Resolução 195/2009.

**Parágrafo Primeiro:** Os serviços oferecidos pelo plano deverão ainda estar em concordância com o exigido pela Agência Nacional de Saúde, no que concerne às coberturas oferecidas, principalmente em caso de acidente de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** As despesas decorrentes da contratação de assistência médica serão assim custeadas: 75% (setenta e cinco por cento) pela empresa e 25% (vinte e cinco por cento) pelo trabalhador, percentuais esses aplicados sobre o valor da mensalidade por empregado.



**Parágrafo Terceiro:** As empresas acordantes poderão fornecer a seus empregados dois tipos de plano de assistência médica, os quais terão a mesma qualidade e cobertura: Um para os trabalhadores vinculados a parte operacional (Varredor; Agente de Limpeza; Servente de Aterro/Transbordo; Coletor; Operador de Roçadeira e Motorista I, II e III) e outro para os demais empregados, no qual o desconto será realizado por faixa salarial.

**Parágrafo Quarto:** As novas contratações ou renovações de contrato com as operadoras de serviços médicos deverão ter a concordância do sindicato profissional e da empresa.

**Parágrafo Quinto:** No caso em que o trabalhador opte pela assistência médica contratada pela ASLIMP - ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM LIMPEZA DO ESTADO DA BAHIA - apenas para seus dependentes, observadas as regras estatutárias dessa Associação, será cobrada mensalmente a contribuição de R\$ 7,00 (sete reais) por vida assistida, descontada em folha de pagamento e repassada pelas empresas à ASLIMP - ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM LIMPEZA DO ESTADO DA BAHIA".

**Parágrafo Sexto:** A assistência médica ambulatorial fornecida através da ASLIMP - ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM LIMPEZA DO ESTADO DA BAHIA, sob responsabilidade do sindicato acordante, deverá obedecer às seguintes condições:

- Cabe aos empregados associados ou não associados o direito de oposição às condições aqui previstas, oposição essa manifestada a qualquer tempo, perante as empresas acordantes ou o SINDILIMP em até 10 (dez) dias antes do pagamento do salário, em conformidade com o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº 140/08, firmado entre a Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região na data de 18/06/2008;
- As empresas acordantes não terão qualquer responsabilidade sobre sua prestação, seja perante os trabalhadores, seja perante médicos, clínicas médicas e/ou quaisquer outras entidades hospitalares e/ou de serviços médicos ou paramédicos, sendo toda a administração, gerência e responsabilidade vinculada ao sindicato acordante e à ASLIMP - ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM LIMPEZA DO ESTADO DA BAHIA;
- Se houver, a qualquer tempo, reclamação trabalhista ajuizada por empregado contra a referida contribuição e/ou condenação para sua restituição, as empresas acordantes descontarão automaticamente das taxas e valores repassáveis ao sindicato acordante a quantia correspondente;
- O sindicato acordante responderá, em qualquer hipótese, judicial ou extrajudicialmente, pelo valor do desconto da contribuição, estando às empresas isentas de qualquer responsabilidade sobre o mesmo;
- O SINDILIMP deverá encaminhar a lista de trabalhadores optantes com respectivos dependentes, para que seja realizado o desconto.

**Parágrafo Sétimo:** Poderá ser ofertada pelo SINDILIMP assistência médica para os dependentes devendo o pagamento ser efetuado diretamente pelo trabalhador filiado ao SINDILIMP à empresa Contratada para fornecimento do plano de saúde.

**Parágrafo Oitavo:** Caso o trabalhador seja afastado e tenha dependentes no seu plano, através de desconto em folha, fica desde já, estabelecido que será suspenso imediatamente, o pagamento dos dependentes pela empresa, devendo os pagamentos serem assumidos pelo trabalhador.



**DO FATOR REDUTOR DA PARCELA DO TRABALHADOR NO PLANO DE SAÚDE POR TEMPO DE SERVIÇO**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DO FATOR REDUTOR**

A cada cinco anos de trabalhos contínuos de serviço na mesma empresa, será concedido aos trabalhadores pertencentes ao setor operacional das empresas acordantes um desconto na contribuição devida a título de assistência médica, prevista na cláusula anterior, no importe de 1% (um por cento) sobre seu salário Base.

Parágrafo Único: São consideradas funções operacionais para fins desta cláusula: a) Varredor; b) Agente de Limpeza; c) Servente de Aterro/Transbordo; d) Coletor; e) Operador de Roçadeira; f) Motorista I, II e III.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA – BENEFÍCIO EXCLUSIVO DOS FILIADOS**

O Sindicato laboral poderá ofertar qualquer outro tipo de benefício, com exceção daqueles já previstos neste Acordo Coletivo, ao seu trabalhador filiado ao SINDLIMP/Ba.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – SEGURO DE VIDA**

As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais para seus empregados, para as hipóteses de morte e invalidez permanente por acidente de trabalho, tendo como indenização máxima o valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais) e concederão, pelo período de doze (12) meses contado do óbito ou do evento invalidante, os vales-alimentação previstos na Cláusula Décima Quarta, parágrafo Terceiro (Alimentação), deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único: No caso de falecimento do empregado, o pagamento da indenização será feito ao seu cônjuge e/ou companheiro(a) devidamente reconhecido(a), assim como aos seus sucessores, na forma da lei civil, mediante apresentação de alvará judicial.

**Outros Auxílios**

**CLÁUSULA VISÉSIMA SEGUNDA- OPERAÇÃO CARNAVAL**

Considerando que: a) a cidade do Salvador promove anualmente festividades em comemoração ao Carnaval que se tornaram inegável atração turística; b) nessa ocasião a cidade do Salvador recebe quantidade de pessoas que eleva exponencialmente a demanda pelos serviços de limpeza urbana no perímetro da cidade onde ocorrem as festividades; c) esses serviços são partes integrantes da estrutura de serviços que na ocasião é desenvolvida na cidade do Salvador, as partes resolvem que as empresas irão pagar um abono aos trabalhadores.

Parágrafo Primeiro: As partes estabelecem que para os empregados que participem da Operação Carnaval, será pago um abono, no mesmo valor pago no carnaval de 2019, com reajuste de 4,0% para todas as funções.

Parágrafo Segundo: O abono nessas condições concedido será pago em dinheiro, em uma única vez, até 10 (dez) dias após o pagamento da folha salarial do mês anterior ao carnaval, e cujo valor não terá qualquer incidência ou integração salarial.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA- AUXÍLIO A CRIANÇAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL E FÍSICA**



As empresas reembolsarão, mensalmente, em até R\$147,15, as despesas realizadas e comprovadas por seus empregados com acompanhamento, tratamentos, educação especial e/ou internamento em instituições especializadas de cada filho portador de deficiência mental e física.

**Parágrafo Primeiro:** O valor devido ao empregado poderá ser objeto de doação pela empresa diretamente à entidade que preste a assistência descrita no *caput* ao filho do empregado.

**Parágrafo Segundo:** Tal valor não tem natureza salarial e não se incorpora à remuneração do empregado para qualquer efeito.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas encaminharão ao SINDILIMP a lista de empregados que são beneficiários desta cláusula, semestralmente.

**Parágrafo Quarto:** O SINDILIMP e as empresas buscarão celebrar convênios com instituições especializadas que prestem a assistência prevista no *caput* para melhor atender aos empregados.

**Parágrafo Quinto:** Para os filhos portadores de deficiência física deverá o empregado comprovar que não está em gozo de auxílio social do INSS, para percepção do benefício.

**Parágrafo Sexto:** Os efeitos desta cláusula são estendidos para o empregado que não sendo o pai biológico, comprove que a criança está sob sua responsabilidade, nos termos do Código Civil.

#### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades, Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL

As empresas obedecerão aos prazos legais para o pagamento e homologação das rescisões contratuais.

**Parágrafo Primeiro:** Todas as rescisões de empregados com mais de doze (12) meses de relação de emprego serão homologadas no SINDILIMP.

**Parágrafo Segundo:** No ato da homologação, as empresas entregarão ao seu empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

**Parágrafo Terceiro:** Ainda, no ato da homologação, as empresas entregarão carta de referência ao empregado dispensado sem justa causa, bem como extrato do FGTS, comprovante do recolhimento da contribuição previdenciária e comprovante de pagamento das taxas sindicais. Na falta injustificada da entrega dos documentos do item 2 desta cláusula ou na ausência do preposto da empresa na data da homologação, as empresas se comprometem a custear o transporte do ex-empregado para remarcação do referido feito.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA- DA QUITAÇÃO ANUAL

As partes acordam que, nos termos do artigo 507-B da CLT, o SINDILIMP poderá expedir ou homologar termo de quitação anual das obrigações trabalhistas atinentes ao contrato individual de trabalho firmado pelas empresas e empregados, em vigência ou não, mediante pagamento de taxa estabelecida pelo Sindicato laboral.

**Parágrafo Único:** As despesas decorrentes da obtenção da quitação anual junto ao SINDILIMP serão de responsabilidade exclusiva da Empresa requerente.



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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

As empresas, por si ou mediante convênio com o SINDILIMP, promoverão dois cursos por ano para o aperfeiçoamento dos empregados no exercício da tarefa fim da empresa.

**Parágrafo Único:** Poderá ser realizado convênio para criação de banco de profissionais candidatos às funções específicas da limpeza urbana (coletor, varredor, operador de roçadeira e agente de limpeza), que serão previamente submetidos a curso de capacitação, a ser ministrado por Entidade da escolha das empresas contratantes.

**Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DO EMPREGO PARA APOSENTADORIA**

Aos empregados da área operacional (motorista, coletor, varredor, servente de aterro/transbordo, operador de roçadeira e agente de limpeza) que contem pelo menos vinte e quatro (24) meses de relação de emprego com a mesma empresa, e que falte doze (12) meses para aquisição do direito de aposentadoria, fica garantido o emprego até a efetivação da aposentadoria, salvo em perda de contrato e em caso de demissão por justa causa.

**Parágrafo Primeiro:** Caso seja injustamente despedido, o trabalhador será readmitido, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após solicitação escrita e pessoal comprovando a situação prevista no *caput* desta cláusula, assegurando-se o seu retorno à empresa para cumprimento do tempo de serviço restante para obter a aposentadoria, com o salário anterior com as correções ocorridas no período do afastamento, sem direito a receber o salário do período do afastamento.

**Parágrafo Segundo:** O empregado perderá o direito ao benefício da estabilidade, caso o mesmo complete 12 (doze) meses para aquisição do direito de aposentadoria, e não faça a comunicação a empresa, por escrito, no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Terceiro:** Após o empregado adquirir o direito a aposentadoria, deverá o mesmo comunicar a empresa e proceder em até 30 (trinta) dias o requerimento de aposentadoria junto a Previdência Social, sob pena de perder o benefício da estabilidade.

**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO DE DEFICIENTES**

As empresas proporcionarão as condições físico-ambientais do trabalho para a contratação de empregados portadores de deficiência, compatibilizando-as com as limitações identificadas, nas funções que tal labor seja possível.

**Parágrafo Único:** As empresas informarão ao SINDILIMP, o seu eventual quadro de empregados portadores de deficiência, relacionando as adaptações que foram realizadas, se for o caso, para absorção de cada um deles e indicando ainda as atividades por eles desenvolvidas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS EM LOCAL DE TRABALHO**



As empresas assegurarão em suas sedes e nos pontos de apoio por elas administrados instalações sanitárias, compostas de gabinete sanitário e banheiro, separadas por sexo, mantidas higienizadas, com papel higiênico e sabonete.

#### Outras normas de pessoal

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXPERIÊNCIA/TREINAMENTO EM NOVA FUNÇÃO

O empregado poderá ser submetido, no curso do contrato de trabalho, a período de experiência/treinamento em nova função pelo prazo de até noventa (90) dias e, se aprovado, será nela efetivado, percebendo, a partir de sua efetivação, o salário da nova função.

**Parágrafo Primeiro:** Durante o período de experiência/treinamento, o empregado continuará percebendo o salário da função anterior.

**Parágrafo Segundo:** Caso o empregado não seja aprovado na função em que estava sendo submetido à experiência/treinamento, retornará ao exercício da função anterior.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado em experiência/treinamento não poderá ser utilizado, na hipótese prevista nesta cláusula, para ocupar o posto de empregado afastado da empresa por até noventa (90) dias.

**Parágrafo Quarto:** Caso seja detectado desvio de função, o SINDILIMP oficiará as empresas para que adotem o enquadramento do empregado na função correta, com a aplicação das vantagens da função.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- REABILITAÇÃO

Todo empregado com doença profissional ou ocupacional, desde que não tenha condições de saúde para retornar à função de origem, será reabilitado em nova função.

**Parágrafo Primeiro:** Após o afastamento do empregado por benefício previdenciário/acidentário, o retorno à produção anterior será gradativo, de acordo com a função de cada empregado, avaliada pelo profissional competente de medicina do trabalho.

**Parágrafo Segundo:** O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado será realizado pelo CRP/INSS, com acompanhamento pelo SINDILIMP.

**Parágrafo Terceiro:** Constatada a ocorrência de doença ocupacional, as empresas encaminharão o empregado ao INSS, através da emissão da CAT.

**Parágrafo Quarto:** Garantir-se-á, na hipótese de retorno em nova função em razão do processo de reabilitação do empregado pela empresa, que só poderá ser demitido, se for substituído por outro empregado em semelhantes condições ou após período de estabilidade.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA- ALFABETIZAÇÃO DE ADULTOS

Aos empregados das empresas que se encontrem na condição de analfabetos ou semianalfabetos serão propiciados meios que os incentivem a frequentar cursos com o objetivo específico de conduzi-los à alfabetização.



**Parágrafo Primeiro:** Os cursos referidos no *caput* poderão ser desenvolvidos nas dependências do SINDILIMP, nas Empresas ou em qualquer Instituição de Ensino das Empresas, com o custeio decorrente sendo da entidade que o abriga (sindicato profissional ou empresa);

**Parágrafo Segundo:** Independentemente do local onde o curso é realizado, caberá à empresa da qual o aluno é empregado a entrega a este de uma cesta básica mensal adicional, desde que comprovado que sua frequência às aulas atingiu, no período, 80% (oitenta por cento) ou mais de participação;

**Parágrafo Terceiro:** Aos empregados que frequentem o curso de alfabetização nas dependências do SINDILIMP serão entregues 2 (dois) vales transporte por aula/dia frequentada, observado o cumprimento da frequência mínima determinada no item 2 desta cláusula, não cabendo este benefício àqueles que disponham de aulas nas dependências da empresa;

**Parágrafo Quarto:** A frequência de que trata o item 2 desta cláusula será medida mensalmente, com os resultados comprovados por relatório a ser trocado entre as empresas e o SINDILIMP no máximo até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

#### Jovens aprendizes

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA** - A norma relativa às cotas legais dos Jovens Aprendizes, prevista anteriormente na Cláusula Trigésima Terceira do ACT 2019/2020, deverá se submeter as regras e condições consignados nos Termos de Acordo, firmado nos autos nº. 0000824-95.2020.5.05.000, pelas empresas filiadas ao SEMPRES.

**Parágrafo Único:** Na eventualidade de descumprimento dos Termos de Acordo e Compromisso, a que se refere o *caput*, fica o SINDILIMP isento de quaisquer responsabilidades.

#### Outras estabilidades

#### CLAUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DO EMPREGO DA GESTANTE

Ficam garantidos o emprego e o salário, para as empregadas gestantes, até o prazo de 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade provisória constitucional. Nesse período não poderá ser concedido aviso prévio e, no caso de férias, só a pedido da empregada. Na hipótese de acordo para rescisão contratual o ato só terá validade se for celebrado com a anuência do SINDILIMP-BA, independente do tempo de serviço.

#### Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUINTA- MODALIDADE DE REGISTRO NO INTERVALO INTRAJORNADA

Os empregados que exercem as funções de varredor, coletor, motorista, operador de roçadeira e agente de limpeza que executam serviço externo (art. 62, da CLT), estão dispensados de assinalação dos intervalos intrajornadas no controle de frequência, que serão cumpridos para repouso e alimentação, sendo orientados neste sentido desde o momento da admissão (Art. 611, da CLT).



## Faltas

### CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEXTA - ABONO DE ACOMPANHAMENTO

As empresas acatarão atestados ou declarações de acompanhamento médico de um (01) dia dos seus empregados que tenham acompanhado seus filhos de até quatorze (14) anos ou inválidos, desde que emitidos por médico, devidamente registrado pelo CREMEB.

**Parágrafo Primeiro:** O atestado de que trata o *caput* da presente cláusula será submetido aos médicos das empresas, que poderão avaliar e desaprovar o referido documento através de laudo técnico em que sejam explicitadas as razões de seus entendimentos.

**Parágrafo Segundo:** Se nas empresas laborarem marido/companheiro e mulher/companheira, somente será aceito atestado ou declaração para um dos membros do casal, referente a uma mesma ocorrência de acompanhamento do filho.

**Parágrafo Terceiro:** Fica estabelecido que, no mês, somente será admitido um (1) dia para acompanhamento do filho em consulta médica, e três para casos de emergência e/ou internamento hospitalar.

**Parágrafo Quarto:** Por motivo de acompanhamento ou de abono de acompanhamento, as empresas não descontarão vale transporte, vale refeição e nem vale alimentação.

## Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

### CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SÉTIMA - INTERVALO DE AMAMENTAÇÃO

As empresas adotarão horário especial para empregadas que estejam amamentando, preferencialmente no início ou no final da jornada de trabalho, em consonância com o disposto no art. 396 e parágrafo único, da CLT.

## Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA TRIGÉSSIMA OITAVA - FÉRIAS

O início das férias não coincidirá com sábados, domingos, feriados ou dias compensados.

**Parágrafo Único:** As empresas informarão ao empregado o início do gozo de férias, no mínimo, com 30 (trinta) dias de antecedência.

## Saúde e Segurança do Trabalhador Equipamentos de Proteção Individual

### CLÁUSULA TRIGÉSSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As empresas fornecerão os equipamentos de proteção individual adequados as atividades realizadas pelo empregado, em razão dos riscos a que se submeter no exercício de suas atividades, configurando estes, insumos essenciais e/ou relevantes para a atividade.

**Parágrafo Único.** São considerados equipamentos de proteção individual para efeito desta cláusula, exemplificativamente, fardamento, luvas, botas, máscaras, e qualquer outro fornecido pela contratante que sirva para proteção individual do trabalhador.



## Exames Médicos

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS

Todos os empregados serão submetidos a exames médicos periódicos, conforme PCMSO, além de exames complementares necessários, a critério médico.

## Campanhas Educativas sobre Saúde

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DE DOENÇAS INFECTO-CONTAGIOSAS

As empresas promoverão um seminário sobre doenças infectocontagiosas na Semana do SIPAT, com participação do SINDILIMP. O SEMPRES contribuirá para o evento com o patrocínio de uma cartilha a ser confeccionada especialmente para o SIPAT, esclarecendo sobre normas de proteção à saúde do trabalhador e sobre a prevenção de doenças infectocontagiosas, a exemplo de AIDS, DST, cólera e leptospirose.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas assumirão ainda uma campanha de distribuição de preservativos, por semestre, para seus empregados.

**Parágrafo Segundo:** A distribuição de preservativos e a adoção das medidas para o combate das doenças não geram integração de qualquer valor à remuneração dos empregados.

## Relações Sindicais

### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA- ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais terão livre acesso às instalações das empresas, com prévia comunicação por escrito de 24 horas, e nos locais de trabalho da categoria, vedada a promoção de qualquer ato de conotação político-partidária, ressalvado a liberdade individual de expressão.

**Parágrafo Único:** No início de cada mandato do SINDILIMP, o sindicato encaminhará às empresas a lista de seus dirigentes.

## Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES

Serão liberados das suas atividades funcionais, sem prejuízo do salário-base, vale-refeição, vale-alimentação, vale-transporte e adicional de insalubridade, exceto horas extras, adicional noturno e quaisquer outras parcelas, mediante solicitação escrita do sindicato, no mínimo dois (2) representantes do sindicato profissional da categoria, desde quando em atividade na base territorial do SINDILIMP, caso a empresa possua, no mínimo, 50 (cinquenta) empregados.

**Parágrafo Primeiro:** Respeitado o disposto no *caput*, será liberado mais um representante para cada 300 (trezentos) empregados da empresa.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão liberar os demais representantes do SINDILIMP, para a realização de eventos de natureza eminentemente sindical, mediante solicitação prévia de 48 (quarenta e oito) horas a ser feita pelo SINDILIMP.



#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA LIBERAÇÃO DE DELEGADOS DE BASE E REPRESENTANTE DA CATEGORIA

Todo delegado de base ou representantes dos trabalhadores eleitos em assembleia da categoria para participar de encontros de trabalhadores de cunho municipal, estadual, nacional ou internacional da categoria profissional e/ou de entidades superiores às quais esteja filiado o SINDILIMP, terão abonadas as suas faltas, até o limite de trinta (30) dias ao ano, sucessivos ou intercalados, na proporção de um (1) delegado liberado para cada 300 (trezentos) empregados sem prejuízo na sua remuneração.

#### Garantias a Diretores Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA DISPONIBILIDADE REMUNERADA DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica estabelecida a disponibilidade remunerada, com percepção do salário base, acrescido dos benefícios de vale-refeição, vale-alimentação e vale-transporte de dois (2) dirigentes sindicais do SINDILIMP, por empresa, dependendo do seu número de empregados, devendo a entidade profissional proceder à solicitação por escrito.

#### Acesso a Informações da Empresa

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA- RELATÓRIO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas apresentarão ao SINDILIMP, semestralmente, relatório nominal (CAGED) dos empregados admitidos, despedidos, acidentados no trabalho, encaminhados ao benefício de auxílio-doença, aposentados e os que tenham seu contrato suspenso, comprometendo-se a entregá-lo dentro do prazo de 30 (trinta) dias corridos a contar da data da homologação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, devendo, também, dar conhecimento das atividades realizadas em benefício dos empregados.

**Parágrafo Único:** A falta de cumprimento desta obrigação importará na multa de R\$20,00 (vinte reais) por dia de atraso, em favor do SINDILIMP, destinando o resultado dessa multa para o projeto de reforma habitacional – o Dia do Voluntariado – É Legal Ser Solidário – aprovado pela Diretoria nas comemorações do Dia da Consciência Negra em 2010.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas comprometem-se a enviar ao SINDILIMP a relação dos empregados abrangidos pela contribuição sindical, taxas assistenciais e confederativas, até o décimo dia útil após o recolhimento dessas verbas, assumindo o pagamento da multa de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia de atraso, na hipótese de descumprimento da obrigação. Essa comunicação poderá ser efetuada por meio eletrônico ao SINDILIMP, através do endereço: sindilimp\_ba@hotmail.com.

#### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA- TAXA ASSISTENCIAL

Obedecido o disposto na cláusula Descontos Salariais, em seus itens 1 e 2, as empresas descontarão de seus empregados (filiados ou não ao SINDILIMP), beneficiados por este Acordo o percentual de: a) 2% (dois por cento) da remuneração, a favor do SINDILIMP, para os filiados ao SINDILIMP e para os que pagarem a taxa confederativa; b) 3% (três por cento) da remuneração,



a favor do SINDILIMP, para os empregados não filiados ao SINDILIMP e para os que não pagarem a taxa confederativa, no mês seguinte à assinatura do presente Acordo.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados terão 10 (dez) dias, a partir do desconto, para apresentarem ao SINDILIMP carta desautorizando o desconto. O empregado levará pessoalmente cópia da carta para a seção de pessoal das empresas, devidamente carimbada pelo SINDILIMP, para que seja sustado o desconto.

**Parágrafo Segundo:** Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 17, da Seção de Dissídios Coletivos do TST – Tribunal Superior do Trabalho, se houver, a qualquer tempo, reclamação trabalhista do empregado contra o referido desconto e/ou condenação judicial para sua restituição, as empresas descontarão automaticamente das taxas e valores repassáveis ao SINDILIMP a quantia correspondente.

**Parágrafo Terceiro:** O SINDILIMP responderá, em qualquer hipótese, judicial ou extrajudicialmente, pelo valor do desconto da taxa, estando as empresas isentas de qualquer responsabilidade sobre o mesmo, assegurado o procedimento do item anterior.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA CONFEDERATIVA

Obedecido o disposto na cláusula Descontos Salariais, em seus itens 1 e 2, as empresas descontarão de seus empregados não associados ao SINDILIMP e repassará em favor do SINDILIMP, no prazo de cinco (5) dias úteis após o pagamento dos salários, a taxa confederativa, instituída no VIII Congresso dos Trabalhadores em Limpeza Pública do Estado da Bahia, que equivale a 2% (dois por cento) do salário.

**Parágrafo Primeiro:** Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 17, da Seção de Dissídios Coletivos do TST – Tribunal Superior do Trabalho, se houver, a qualquer tempo, reclamação trabalhista do empregado contra o referido desconto e/ou condenação judicial para sua restituição, as empresas descontarão automaticamente das taxas e valores repassáveis ao SINDILIMP a quantia correspondente.

**Parágrafo Segundo:** O SINDILIMP responderá, em qualquer hipótese, judicial ou extrajudicialmente, pelo valor do desconto da taxa, estando as empresas isentas de qualquer responsabilidade sobre o mesmo, assegurado o procedimento do item anterior.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas contribuirão em favor do seu sindicato de classe com a importância equivalente a 0,20% (vinte décimos por cento), mensalmente, sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS e apresentarão 02 (duas) cópias desta última, que ficarão arquivadas, excluídos apenas os integrantes de categorias profissionais liberais.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento de que trata esta cláusula será efetuado diretamente ao sindicato patronal, conforme percentuais mencionados em guias ou recibos fornecidos pelo sindicato.

**Parágrafo Segundo:** O prazo para recolhimento das importâncias previstas não poderá exceder o último dia útil do mês seguinte ao de referência, sob pena de multa de 20% (vinte por cento) sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).



## Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- DA COMISSÃO ANTIDISCRIMINAÇÃO

por empresa será criada uma comissão antidiscriminação formada pela indicação de dois representantes do SINDILIMP e outro da empresa, podendo cada um deles individual ou coletivamente receber e comunicar a empresa, cabendo a esta tomar todas as atitudes necessárias para coibir/sanar as questões informadas e disso dar comunicação ao SINDILIMP em prazo não superior a 15 (quinze) dias após o recebimento formal da denúncia.

**Parágrafo Primeiro:** A comissão reunir-se-á obrigatoriamente na sede da empresa todo mês para os encaminhamentos que lhe forem feitos por empregados ou empregador.

**Parágrafo Segundo:** O descumprimento dessa cláusula motivará uma multa de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia, à parte inadimplente.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa destinará recursos para a realização de cursos, palestras, seminários realizados na sede do SINDILIMP ou outro local previamente indicado pelo sindicato profissional, com discussões e debates sobre atos discriminatórios e providências pertinentes para coibi-los, constando entre os palestrantes ou debatedores representantes do SINDILIMP e da empresa desde que a solicitação do sindicato dos trabalhadores seja encaminhada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e acompanhada do projeto específico para a atividade, que deverá decorrer das temáticas discutidas pela Comissão.

**Parágrafo Quarto:** Uma vez apresentado o projeto, a empresa poderá aprová-lo ou não, apresentar novas sugestões e a promoção do evento resultará dos ajustes formulados em conjunto entre a empresa e o SINDILIMP e a resposta da empresa deverá ser oferecida no prazo máximo de 15 (quinze) dias do recebimento da proposta.

**Parágrafo Quinto:** A comissão será formada no prazo 30 (trinta), dias a partir da homologação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, devendo ser iniciada pelo SINDILIMP.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – NEGOCIAÇÃO SINDICAL

**Parágrafo Primeiro:** Qualquer discussão relativa aos direitos coletivos e individuais da Categoria será feita exclusivamente pelo SINDILIMP.

**Parágrafo Segundo:** Não serão criadas comissões de trabalhadores junto às empresas.

### Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO DESCUMPRIMENTO DO PRESENTE ACORDO COLETIVO

O descumprimento das cláusulas deste acordo, por ambas as partes, importa na penalidade correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário de coletor, desde que seja comunicada por escrito;

- a) se o descumprimento decorrer de ato do SINDILIMP, a multa reverterá em favor da empresa;
- b) se o descumprimento decorrer de ato da empresa, a multa reverterá em favor dos empregados.



#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado readmitido (pelo mesmo empregador), antes de completado 01 (um) ano da última dispensa e, desde que seja contratado para exercer a mesma função que exercia ao ser dispensado, não será submetido ao contrato de experiência, desde que por ocasião da admissão, declare que já foi empregado da empresa.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – TRABALHADOR ESTUDANTE

Fica garantida a dispensa do trabalhador estudante, desde que comunique com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência de sua ausência, bem como faça a comprovação mediante atestado ou outro documento similar que compareceu e prestou as provas de vestibular.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – NOVO EMPREGO

O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego durante o aviso prévio trabalhado fica dispensado do seu cumprimento desde que solicite a dispensa e comprove a nova contratação com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada a remuneração do período correspondente ao aviso prévio em curso.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – PROTETOR SOLAR

As empresas fornecerão protetor solar, com fator de proteção solar 15, para utilização por todo empregado que prestar serviços em área externa e em contato direto e contínuo com o sol. O protetor solar ficará disponível no local aonde o trabalhador se apresente para prestar os seus serviços.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – DOS PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO

Caso a empresa terceirize os seus serviços ou sob qualquer outra forma, contrate empresas para a realização de sua atividade-fim, a empresa exigirá no contrato da contratada o cumprimento do disposto nesse Acordo Coletivo de trabalho em relação aos seus empregados.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Os empregadores que demitirem empregados por justa causa se obrigam a informar está ao sindicato profissional, por escrito, o enquadramento legal para o ato, indicando a alínea correspondente do art. 482 da CLT ou a cláusula violada desse Acordo, sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados com mais de 45 anos de idade e mais de cinco anos de contrato de trabalho em atividades desta categoria, dispensados, sem justa causa, terão direito a um aviso prévio indenizado de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único: Em se tratando de aviso prévio trabalhado o empregado cumprirá 30 (trinta) dias recebendo em dinheiro a indenização dos 15 (quinze) dias restantes.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – FOLGAS DIFERENCIADAS



As empresas concederão folgas diferenciadas equivalentes duas folgas por mês aos trabalhadores que executem seus serviços profissionais de coleta em águas marinhas e lixões do Estado da Bahia.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS

Fica desde já acordado entre as partes a possibilidade de labor aos domingos e feriados civis e religiosos, em consonância ao que elenca o artigo 68, parágrafo único, da CLT, desde que respeitado o quanto estabelecido na Portaria MTE nº 945, de 08 de julho de 2015.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – BANCO DE HORAS SETOR ADMINISTRATIVO

Fica convencionado que as empresas poderão estender a jornada de trabalho para além do limite contratual, desde que necessária para atender especificidades do serviço ou que decorram de eventos fora do controle do empregador, procedendo à compensação das horas na forma prevista nesta Cláusula:

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que optarem pela implantação do Banco de horas deverão observar as seguintes regras:

- A realização de horas extras pelo empregado dependerá da necessidade de serviço e de autorização prévia, o que será feito por meio do diretor, gerente ou responsável do departamento em que cada empregado estiver lotado, constituindo falta grave do empregado o trabalho em horas extras sem a correspondente autorização, exceto em caso de urgências ou outras situações devidamente justificadas;
- Ocorrendo necessidades de majoração da jornada regular prevista, as horas excedentes serão devidamente computadas através de sistemática de controle do tipo com DÉBITOS, CRÉDITOS e SALDOS lançados, individualmente por empregado, na proporção de 1 (um) para 1 (um), ou seja, a cada hora extra será computada 1 (uma) hora no banco de horas.
- Mensalmente será informado ao empregado, ao final de cada mês, a apuração das horas e o saldo resultante positivo ou negativo;
- As horas computadas poderão ser compensadas, no prazo de 1 (um) ano, portanto, compensações anuais, da seguinte forma, sempre com autorização do Gestor Imediato e negociadas de comum acordo entre o empregado e a EMPRESA:
- Redução de jornada regular em até 2 horas por dia;
- Folga de 1 dia a cada 8 horas extras contabilizadas.

**Parágrafo Segundo:** no caso de desligamento do empregado, por pedido de demissão ou justa causa, o saldo existente no banco de horas, será pago ou descontado, segundo as regras contidas nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** se o desligamento ocorrer por iniciativa da empresa, o saldo negativo existente no Banco de Horas, será por ela absorvido, enquanto que o crédito de horas do empregado será pago juntamente com as verbas rescisórias, na forma prevista na alínea "a" do Parágrafo Primeiro.



**CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA QUARTA – CUSTO E INSUMOS RELEVANTES INERENTES E ESSENCIAIS À ATIVIDADE**

Constituem custos e insumos relevantes, inerentes e essenciais para o desempenho das atividades desde acordo coletivo:

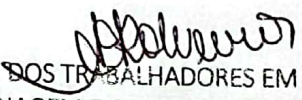
Vale Transporte, Alimentação, Seguro de Vida, Assistência Médica, Fruição do uso de veículos automotivos e motocicletas, Treinamentos, Exames Médicos, Protetor Solar, Ferramentas, Programa de participação no resultado, Uniformes e EPI.

**CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA QUINTA – VIGÊNCIA**

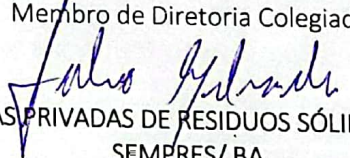
O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará no período compreendido entre 1º maio de 2021 a 30 de agosto de 2022, com data base em 1ª de Setembro.

Para firmar e dar fé a este instrumento, assinam a seguir as empresas acordantes e o SINDILIMP-BA, através de seus representantes legais e o SEMPRES, através de seus representantes legais.


Salvador – BA, 29 de novembro de 2021.

  
SINDILIMP-BA SINDICATO DOS TRABALHADORES EM LIMPEZA PÚBLICA, ASSEIO, CONSERVAÇÃO, JARDINAGEM E CONTROLE DE PRAGAS INTERMUNICIPAL.

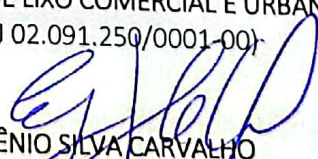
ANA ANGÉLICA RABELLO OLIVEIRA  
Membro de Diretoria Colegiada

  
SINDICATO DAS EMPRESAS PRIVADAS DE RESÍDUOS SÓLIDOS DO ESTADO DA BAHIA – SEMPRES/ BA.

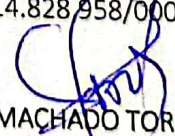
FÁBIO RUBENS DE SOUSA ANDRADE  
Presidente


  
ANTÔNIO FRANCISCANO DO AMARAL NETO  
Procurador

AMARAL COLETA DE LIXO COMERCIAL E URBANA LTDA.  
(CNPJ 02.091.250/0001-00)

  
EUGÊNIO SILVA CARVALHO  
Procurador

JOTAGÊ ENGENHARIA COMÉRCIO E INCORPORAÇÕES LTDA.  
(CNPJ/MF 14.828.958/0001-80)

  
SORAYA MACHADO TORRES  
Procurador  
TORRE CONSTRUÇÃO LTDA.  
(CNPJ 23.189.045/0001-51)



  
SORAYA MACHADO TORRES  
Procurador



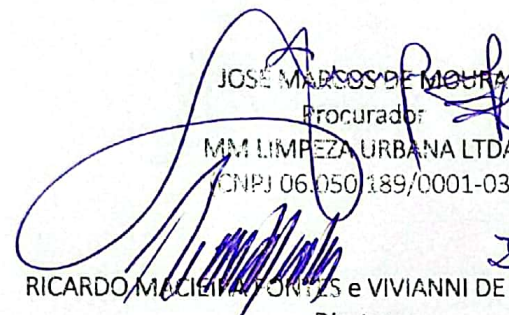
TORRE EMPREENDIMENTOS RURAL E CONSTRUÇÃO LTDA.  
(CNPJ 34.405.597/0001-76)


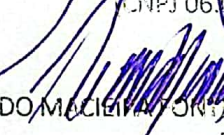
  
CARLOS VIANA DE OLIVEIRA NETO  
Diretor

CONSÓRCIO SALVADOR AMBIENTAL (SOTERO)  
CNPJ 31.694.621/0001-46

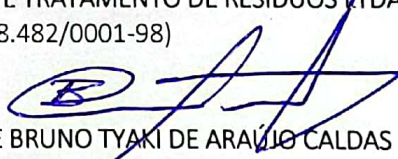

  
RICARDO MACIEL DA FONSECA e VIVIANNI DE SOUSA PINHEIRO  
Diretores

ÁGUAS CLARAS AMBIENTAL – CENTRAL DE TRATAMENTO E BENEFICIAMENTO DE RESÍDUOS  
LTDA.  
(CNPJ 17.740.245/0001-58)

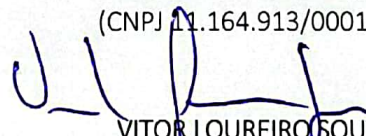
  
JOSE MARCOS DE MOURA  
Procurador  
MM LIMPEZA URBANA LTDA.  
(CNPJ 06.050.189/0001-03)

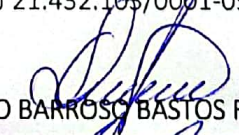
  
RICARDO MACIEL DA FONSECA e VIVIANNI DE SOUSA PINHEIRO  
Diretores

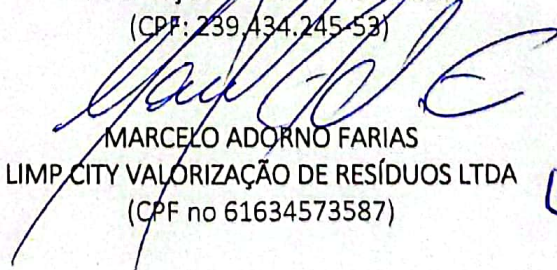
BATTRE – BAHIA TRANSFERÊNCIA E TRATAMENTO DE RESÍDUOS LTDA.  
(CNPJ 03.558.482/0001-98)

  
VIVIANNI DE SOUSA PINHEIRO e BRUNO TYAKI DE ARAÚJO CALDAS  
Diretores

HERA AMBIENTAL S/A.  
(CNPJ 11.164.913/0001-60)

  
VITOR LOUREIRO SOUTO  
NATURALLE TRATAMENTO DE RESÍDUOS LTDA.  
(CNPJ 21.432.103/0001-09)

  
OSVALDO BARROSO BASTOS FILHO  
BF SERVIÇOS AMBIENTAIS EIRELI.  
(CPF: 239.434.245-53)

  
MARCELO ADORNO FARIAS  
LIMP CITY VALORIZAÇÃO DE RESÍDUOS LTDA  
(CPF no 61634573587)