CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP008064/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/08/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045511/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.219410/2024-09
DATA DO PROTOCOLO: 09/08/2024

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO, CNPJ n. 67.978.288/0001-44, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). PEDRO RONALD MARANHAO BRAGA BORGES;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE PIRACICABA E REGIAO, CNPJ n. 02.037.751/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de limpeza urbana**, com abrangência territorial em **Paulínia/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários cujas remunerações sejam inferiores a R$ 9.517,89 (nove mil, quinhentos e dezessete reais e oitenta e nove centavos) serão reajustados, a partir de 01/março/2024, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2023, será aplicado o percentual de reajuste de **4% (quatro por cento)**.

Os salários cujas remunerações sejam superiores a R$ 9.517,89 (nove mil, quinhentos e dezessete reais e oitenta e nove centavos) dar-se-á por livre negociação.

1- Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

As empresas poderão pagar as diferenças relativas aos salários e benefícios dos meses de março/24 e abril/24, juntamente com a folha salarial de maio/24, até o 5º (quinto) dia útil do mês de junho/24.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo, acarretará às empresas a pena de multa de 1 (hum) dia de salário, por dia de atraso, paga a partir do 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, independentemente das penalidades previstas na legislação:

a) Salário: Até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

b) Décimo Terceiro Salário: Até o dia vinte de dezembro de cada ano.

c) Férias: Até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo).

d) O pagamento do PPR: Será observado de acordo com a previsão constante de norma coletiva específica para esse fim.

e) Entrega dos benefícios (Tíquete Refeição e Vale Alimentação): Será feita juntamente com o pagamento salarial, até o quinto dia útil de cada mês.

Ressalte-se que nas situações em que ocorrerem atrasos motivados pela empresa fornecedora dos tíquetes ou a transportadora dos mesmos, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

Sempre que os salários forem pagos através de bancos será assegurado ao empregado intervalo remunerado, durante a jornada, para permitir-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso e refeição.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA SEXTA - ISONOMIA SALARIAL

Fica garantido que na ocorrência de novos contratos de limpeza urbana, oriundos de processos licitatórios ou concessão, as empresas participantes se obrigarão a considerar para a formação de seus preços, piso salarial no valor de **R$ 1.682,92 (um mil, seiscentos e oitenta e dois reais e noventa e dois centavos)**, àquelas funções operacionais com salários inferiores a este, e, implantá-lo nos locais onde ocorrerem tais fatos, ainda que durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS FUNCIONAIS

Tendo em vista a previsão existente na cláusula nona da convenção do município de Paulínia, vigência 01/03/17 a 28/02/18, relativa à “Política Salarial” e considerando que foram efetivados novos contratos de limpeza urbana, decorrentes de processo licitatório, durante a vigência da citada norma coletiva, os salários das funções de coletores, bueiristas e varredores serão os correspondentes aos valores abaixo descritos, já inclusos os reajustes negociados para vigência em 01/03/24, referente a **4% (quatro por cento) sobre salário** e **5% (cinco por cento) sobre os benefícios** de refeição e alimentação, conforme demonstrativo a seguir:

1) SALÁRIOS FUNCIONAIS PARA COLETORES/BUEIRISTAS E VARREDORES

mar/24	Coletores/ Bueristas	Varredores/ Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal
Salário mensal	R$2.001,65	R$1.682,92
Insalubridade mensal	40 % salário-mínimo federal	20% salário-mínimo federal
Tíquete-refeição mensal	R$695,68	R$695,68
Vale Alimentação mensal	R$347,83	R$347,83

2) SALÁRIO FUNCIONAL DE OPERADOR DE MÁQUINA DE ATERRO

mar/24	Operador de Máquina de Aterro
Salário mensal	R$2.527,78
Insalubridade mensal	-
Tíquete-refeição mensal	R$695,68
Vale Alimentação mensal	R$347,83

CLÁUSULA OITAVA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após **01/março/2023** receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, previsto na cláusula Reajuste Salarial, de forma proporcional, na base 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias, trabalhadas em dias úteis, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA

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

1 - Os empregados lotados na mão-de-obra direta, conforme funções definidas na cláusula “Salários Funcionais”, receberão as horas laboradas nesse dia como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, desde que em dia útil.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO

Tendo em vista a renegociação desta cláusula, na norma convencionada do período relativo a 01/março/1999 a 29/fevereiro/2001, ficam convalidadas as seguintes condições:

O percentual referente ao adicional de quinquênio que corresponde a 5% para todo empregado que contar ou completar 5 (cinco) anos ininterruptos na empresa, será mantido para os empregados que até abril/99 já tivessem adquirido o tempo necessário para o recebimento de tal direito.

A partir de 01/abril/1999, somente os empregados que já contavam com quinquênio completado é que têm direito a manutenção do valor do adicional de quinquênio. Os empregados que, em 01/abril/1999, ainda não tivessem completado o quinquênio, não têm direito ao adicional de quinquênio, que, porventura, viesse ou venha a ser completado.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:

a) Para os empregados lotados na mão-de-obra direta de: varrição de limpeza de vias e logradouros públicos, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal, operador de máquina de aterro, operador de Roçadeira, operador de Motoserra e capinador: grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário-mínimo federal.

b) Para os empregados que exerçam a função de coletores e bueristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo federal.

Considerando que os adicionais de insalubridade, previstos em convenção foram negociados sem base em laudo pericial e não tem por finalidade gerar reconhecimento de exposição da atividade a agentes insalubres, as partes estabelecem que:

a) Os adicionais, já previstos, continuarão sendo pagos normalmente.

b) O mero pagamento do adicional de insalubridade não gerará automaticamente nenhuma contribuição previdenciária de aposentadoria especial, Lei 8.213/91, exceto no caso da existência de laudo pericial individual referente ao trabalhador quando do requerimento da sua aposentadoria.

c) O pagamento do adicional de insalubridade também não será impedimento para a realização de horas extras, nos limites legais, sendo desnecessário requerimento prévio por parte da empresa às autoridades do Ministério do Trabalho.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIOS

Os prêmios de qualquer natureza incorporarão os salários para efeito de férias, 13º salário e F.G.T.S.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

Considerando que a participação dos trabalhadores nos resultados da empresa, conforme os ditames da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, busca o incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição.

Considerando que a busca da melhoria da produtividade é alvo primordial a ser atingido pela empresa, que para isso deve contar com a imprescindível adesão do trabalhador às metas objetivadas.

Considerando que desde 1997, o Programa de Participação em Resultados (PPR) tem tido sua implantação recomendada em cláusula específica de sucessivas Convenções Coletivas.

As partes resolvem estabelecer o prazo até **31 de julho de 2024** para que as empresas que ainda não tenham implantado qualquer plano venham a fazê-lo, para isso podendo optar tanto pelo modelo de PPR já desenvolvido pelo **SELUR** quanto por outro que venham a negociar com o **SINDICATO PROFISSIONAL** convenente.

Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes desde já elegem como mediadores o **SELUR** (Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo) e a **FEMACO** (Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo), assegurando-se a presença das partes nos trabalhos.

Se ainda assim persistir frustrada a negociação, fica avençada a multa de caráter indenizatório de 70% (setenta por cento) do salário do empregado abrangido por essa Convenção, a ser paga em 2 parcelas de 35% (trinta e cinco por cento) em cada semestre.

As parcelas semestrais serão pagas da seguinte forma: 1ª (primeira) parcela até o 5º (quinto) dia útil de agosto de 2024 e a 2º (segunda) parcela até o 5º (quinto)dia útil e fevereiro de 2025.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão Tíquetes Refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial.

As empresas também poderão satisfazer a obrigação da concessão de Tíquete refeição ou Vale Alimentação, através do fornecimento de ambos os benefícios unificados, por meio do crédito de seus valores somados, usando os CARTÕES MAGNETIZADOS das empresas fornecedoras desses sistemas de refeições e alimentação, dado o atual estágio do avanço tecnológico do sistema de cartões nas redes de estabelecimentos de alimentos em todo o país.

1 - Para efeito da quantidade, a ser distribuída, a empresa fará a apuração das faltas injustificadas ocorridas, no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (hum) tíquete refeição.

2 - Os tíquetes-refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e, também:

a) Nas faltas atestadas por doença, limitado a 150 dias.

b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 150 dias.

c) No período de gozo das férias.

3 - O valor do tíquete-refeição deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência março/2024 em **5% (cinco por cento)** sobre o valor vigente na competência março/2024. O valor total mensal do tíquete-refeição, a partir da competência março/2024 para 25 vales, será nos valores apresentados nas tabelas previstas na cláusula 7ª Salários Funcionais, pagos a partir da competência março/2024.

As diferenças relativas aos benefícios dos meses de março/24 e abril/24, deverão ser pagos juntamente com a folha salarial de maio/24, até o 5º (quinto) dia útil do mês de junho/24.

As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 1.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão vales-alimentação, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial.

1 - Para efeito da quantidade, a ser distribuída, a empresa fará a apuração das faltas injustificadas ocorridas no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (hum) vale-alimentação.

2 - Os vales-alimentação serão fornecidos também durante os períodos de gozo de férias e eventuais afastamentos por doença ou acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 150 (cento e cinquenta) dias.

3 - O valor do Vale Alimentação deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência março/2024, em **5% (cinco por cento)** sobre o valor vigente na competência março/2023. O valor total mensal do vale alimentação, a partir da competência março/2024 para 25 vales, será nos valores apresentados nas tabelas previstas na cláusula 7ª, Salários Funcionais, pagos a partir da competência março/2024.

As diferenças relativas aos benefícios dos meses de março/24 e abril/24, deverão ser pagos juntamente com a folha salarial de maio/24, até o 5º (quinto) dia útil do mês de junho/24.

As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 1.

4 - As empresas e a entidade profissional poderão firmar acordo coletivo para substituir o fornecimento do vale alimentação pelo fornecimento de cesta de alimentos “in natura” com quantidade e diversidade de alimentos que atenda ao interesse das partes no acordo. O eventual acordo coletivo também poderá alterar os valores da remuneração (salário-base e /ou tíquete refeição) em substituição ao vale alimentação; tudo conforme as partes vierem a se conciliar.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE - ESTUDANTE

Aos empregados que estejam estudando, exceção feita àqueles em período de experiência, serão concedidos dois vales transporte/dia para uso específico no deslocamento de ida e vinda ao estabelecimento escolar. Para o recebimento desse benefício, o empregado por ele abrangido deverá:

a) comprovar sua matrícula escolar e;

b) mensalmente apresentar à empresa atestado de frequência à escola.

Parágrafo Único: Se o atestado mensal referido no caput apontar a não utilização do total de vales transporte entregues no período, poderá a empresa proceder ao desconto dos vales não utilizados na entrega a ser feita para o período subsequente.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR

As empresas deverão implantar um plano de Convênio Médico, que atenda o empregado e seus dependentes ou, no mínimo o próprio empregado, de adesão opcional.

O plano médico e hospitalar, no valor de **R$191,74 (cento e noventa e um reais e setenta e quatro centavos)** por vida, deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas, atendimentos hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, entre outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standard".

As despesas de custeio do Convênio Médico serão rateadas da seguinte forma:

O empregado, optante pelo convênio, pagará 2,5% (dois e meio por cento) do seu salário, através de desconto na folha de pagamento, para participar do convênio, e mais:

1 dependente – desconto de 2,0% do salário por dependente;

2 dependentes - desconto de 1,8% do salário por dependente;

3 dependentes - desconto de 1,7% do salário por dependente;

4 ou mais dependentes - desconto de 1,6% do salário por dependente.

O desconto máximo dos empregados e seus dependentes previsto nesta cláusula, estará limitado ao percentual de 8,9% (oito vírgula nove por cento).

O saldo resultante da despesa total mensal do convênio após deduzida a importância oriunda do desconto salarial dos empregados será custeado pela empresa.

Poderão as empresas futuramente rever, conjuntamente com o Sindicato Profissional, as condições estabelecidas neste item.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de Auxílio Creche, para as empregadas mães de filhos, com até 05 (cinco) anos de idade, o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor do salário base do varredor.

1 - A forma de reajuste acompanhará a mesma porcentagem e periodicidade de alteração do referido salário do Varredor.

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, sendo que as apólices de seguro deverão proporcionar cobertura por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a cobertura será de 06 (seis) vezes o menor salário funcional.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

As empresas se obrigam a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas dos locais de trabalho, objetivando descontos na compra de medicamentos por seus empregados, com o consequente desconto em folha de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇOS ASSISTENCIAIS - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

A **FEMACO** prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento, destes ou de seus cônjuges e filhos, bem como auxílio natalidade, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical patronal.

Os valores, requisitos, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientação e Regras e parte integrante desta cláusula, disponível no site www.selur.org.br.

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo, recolherão compulsoriamente até o dia 10 de cada mês, o valor de **R$ 13,30 (treze reais e trinta centavos**) por trabalhador.

Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R$ 6,65 (seis reais e sessenta e cinco centavos).**

Fica garantido o direito do empregado não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto requerer seu desligamento do plano assistencial, que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado, em carta de próprio punho, na sede da entidade.

Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar a provisão financeira para cumprimento dessa assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

O presente serviço social não tem natureza salarial, e é eminentemente assistencial.

Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site www.beneficiosocial.com.br.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

As empresas se obrigam, em caso de dispensa por justa causa, a fornecerem por escrito aos empregados a causa e o enquadramento do motivo na C.L.T., sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, a empresa descumpridora responderá pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelo empregado, por dia de atraso, paga diretamente ao mesmo, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

Parágrafo primeiro - As empresas efetuarão as homologações das rescisões contratuais de trabalho acima de um ano no Sindicato que tiver sede ou subsede no município de atuação da empresa, sendo certo que o sindicato laboral poderá se deslocar até o local, condicionado ao envio prévio pela empresa do termo de rescisão, ou, mesmo, por via remota em plataforma digital específica disponibilizada por ele.

Parágrafo segundo - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, conforme previamente estabelecido com o Sindicato da categoria, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

Parágrafo terceiro - Fica estipulada a multa de 1 (hum) dia de salário de cada empregado, paga diretamente ao mesmo, toda vez que a empresa marcar a homologação com o mesmo e sem motivo justificado deixar de comparecer ao local designado para a homologação.

Parágrafo quarto - Não serão impedimentos para homologação os seguintes pontos:

a) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;

b) Termo de Rescisão com valor “zerado”, no caso dos valores de débito serem superiores aos valores de crédito do empregado.

Parágrafo quinto – Caso ocorra ressalva pelo sindicato laboral no termo de rescisão, tal ressalva não prejudicará a homologação e, consequentemente, o levantamento das verbas rescisórias, ou ainda eventual obtenção de direitos trabalhistas ou previdenciários.

Parágrafo sexto - Fica estipulada a **multa de 1 (hum) salário nominal do empregado**, paga diretamente ao empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, quando a empresa não efetuar a homologação com o mesmo no sindicato profissional, ainda que por via remota, ressalvados os casos em que o sindicato profissional não se fizer presente, ao local previamente ajustado com a empresa e o empregado para a homologação.

Parágrafo sétimo - Fica facultado ao empregado enquadrado no art. 444, parágrafo único, da CLT, mediante expressa solicitação ao empregador, a homologação de sua rescisão contratual junto ao sindicato profissional.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

As empresas poderão contratar mão de obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza urbana para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

É de responsabilidade da empresa contratante a exigência do cumprimento por parte da empresa contratada das condições básicas de trabalho, especialmente:

a) Regular registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.

b) Fornecimento de uniformes completos.

c) Fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequado à atividade exercida.

d) Fornecimento de transporte adequado à segurança dos empregados, inclusive atendendo as exigências do Código Brasileiro de Trânsito.

e) Fornecimento de alojamento com vestiários, quando a quantidade de empregados for relevante e a situação exigir.

f) Recolhimento das contribuições estabelecidas na norma coletiva.

Parágrafo Primeiro: Fica expressamente proibida a contratação de mão de obra de terceiros através de cooperativas.

Parágrafo Segundo: As empresas, responsáveis pelos contratos com a Prefeitura, assumirão a responsabilidade solidária no caso de descumprimento dos direitos trabalhistas, constantes desta convenção.

Parágrafo Terceiro: A eventual inadimplência, por parte das subcontratadas, sujeitará a contratante solidariamente.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS/MULTA

Será devida, ao empregado, uma multa correspondente a 01 (hum) dia do seu salário base, por dia de atraso, na hipótese da empresa reter sua carteira de trabalho por prazo superior a 02 (dois) dias úteis. Excepcionalmente no caso da empresa demonstrar que naquele período admitiu mais de 10 (dez) empregados em seu quadro, o prazo será dilatado para 03 (três) dias úteis, contando-se após esse prazo o referido atraso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

É facultado aos empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, para verificar eventual vício de vontade.

Parágrafo 1º- O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Parágrafo 2º- As empresas que adotarem o termo de quitação, terão como referência o modelo acordado entre **SELUR** e **FEMACO.**

Parágrafo 3º- É facultado às empresas firmar quitação anual das verbas trabalhistas, consoante modelo próprio, diretamente com os empregados cuja remuneração se dá por livre negociação, conforme parâmetro previsto na cláusula quarta da CCT – Reajuste Salarial;

Parágrafo 4º- Em razão da estrutura que as entidades sindicais terão que criar dentro das instituições, será necessário o estudo de uma forma de custeio.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSFERÊNCIAS

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução, antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSÉDIO MORAL

As partes convenentes, declaram repúdio a qualquer forma de assédio moral, vertical ou horizontal, na relação de emprego e sindical, desenvolvendo campanhas educativas, no

sentido de construir um ambiente de trabalho em que empregados e empregadores, incluindo terceiros, sejam tratados com respeito e cortesia mútuos, não praticando condutas que causem constrangimento ou intimidação, como ameaças, chantagem, falso testemunho, insultos, exposição ao ridículo, ofensas, insinuações, discriminação, seja por raça, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade, religião, posição social, opinião, pessoas obesas, convicção política, função, ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VESTIÁRIOS

Nos locais de apoio a serviços onde houver mais de 10 (dez) empregados, as empresas se obrigam dispor de local apropriado com armários e sanitários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BEBEDOUROS

As empresas se obrigam a manter água potável, em todas as garagens e pontos de apoio operacional.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSISTENTE SOCIAL

As empresas, que contarem com mais de 200 (duzentos) empregados, na somatória total de seus quadros funcionais, disporão de um (a) Assistente Social para atendimento dos mesmos por meio período e, contando com mais de 500 (quinhentos) empregados, disporão de um (a) Assistente Social em período integral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PPP – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

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

Parágrafo Primeiro – O prazo de entrega do PPP é de 5 (cinco) dias úteis contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa.

Parágrafo Segundo – A multa pelo descumprimento desta cláusula é de um salário nominal do requerente, valor a ele revertido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Considerando que as empresas, na qualidade de empregadoras, são controladoras dos dados pessoais que recebem de seus trabalhadores e que o sindicato profissional é o controlador dos dados pessoais recebidos desses trabalhadores, dos seus associados, funcionários e dirigentes, e que ambos são responsáveis pelas informações que se referem à pessoa, incluindo, mas não somente, a coleta, produção, recepção, reprodução, distribuição, transmissão, armazenamento e eliminação dessas informações.

Considerando que em razão da relação trabalhista e sindical existe obrigação legal de tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores entre as partes, seja para atendimento dos

legítimos interesses dos sindicatos laborais, seja para o exercício regular dos direitos dos trabalhadores, nos termos do artigo 10 da Lei 13.709/2018.

Fica estabelecido que as empresas e sindicatos laborais poderão proceder reciprocamente ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, devendo a empresa fornecê-los ao sindicato laboral, mediante envio de solicitação formal de acordo com a lei.

Em qualquer hipótese, fica garantido a todos os trabalhadores o direito a um correto tratamento dos seus dados pessoais antes, durante e após o contrato de trabalho, bem como o direito à confirmação da existência de tratamento de seus dados, direito de acesso aos dados, direito de correção dos dados, direito de bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desacordo com a LGPD e o direito de revogação do consentimento.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Gestante

As empregadas gestantes até 60 (sessenta) dias após retorno da licença compulsória estabelecida na Constituição Federal. Nesse período não poderá ser concedido aviso prévio, e, no caso de férias, somente a pedido da empregada.

Na hipótese de acordo para a rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SINDICATO PROFISSIONAL**, independentemente do tempo de serviço.

B) Serviço Militar

Aos empregados em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do **SINDICATO PROFISSIONAL.**

C) Auxílio-Doença

Aos empregados afastados do serviço por doença e cujo afastamento seja igual ou maior que 15 (quinze) dias, será garantido emprego ou salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica concedida pelo órgão previdenciário competente.

Parágrafo único – O presente auxílio não se aplica aos empregados que estejam em regime de contrato por prazo determinado, no início do afastamento, exceto em caso de doença ocupacional, ou temporário, este regido pela Lei 6.019/74.

D) Aposentadoria / Estabilidade

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 06 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

“A caracterização do direito à essa estabilidade provisória depende também da comunicação do empregado à empresa, por escrito, sob protocolo, a partir do momento da aquisição do direito até o prazo de 30 dias; após o que o direito estará prescrito.”

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada admitida na categoria compreende 220 (duzentos e vinte) horas mensais, considerando-se as horas normais de trabalho mais as horas de descanso remunerado.

Parágrafo primeiro - Serão admitidas as escalas de trabalho 4x2, 5x2, 5x1 e 6x1, em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação do limite aqui estabelecido, e respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, sem que isso implique descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

Parágrafo segundo - As remunerações dos DSR's (Descanso Semanal Remunerado) e dos Feriados não compensados serão refletidas nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

Parágrafo terceiro - Será concedido intervalo intrajornada, de acordo com o artigo 611-A, da CLT, com no mínimo 30 (trinta) minutos para refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária. A eventual não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido.

Parágrafo quarto - Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo terceiro, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

Parágrafo quinto - Nos termos do §2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Parágrafo sexto - O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.

Parágrafo sétimo - Os cargos de direção e gerência, considerados de confiança pela empresa, serão dispensados do controle de jornada, nos termos do art. 611-A, da CLT, não fazendo jus a horas extras, inclusive em viagens a serviço.

Parágrafo oitavo – Os empregados que estiverem em "home office" poderão ser dispensados do controle de jornada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Considerando a condição de serviço essencial e inadiável da limpeza urbana, as jornadas de trabalho poderão ser realizadas nos domingos e feriados independentemente de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho, respeitada a folga compensatória.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

A jornada de trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados o intervalo de no mínimo de 30 (trinta) minutos para repouso e alimentação, conforme opção da empresa.

Parágrafo primeiro - Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo descanso das 36 (trinta e seis) horas seguintes.

Parágrafo segundo- A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho**.**

Parágrafo terceiro - A jornada 12x36 em atividade insalubre independerá de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

Parágrafo quarto – Em razão da diversidade de plantas e funções neles existentes, a jornada de trabalho de 12x36h em aterros sanitários demandará prévia anuência do Sindicato Laboral caso haja necessidade de adotá-la nas suas “frentes de descarga”.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS (“BANCO DE HORAS”)

1 – Faculta-se às empresas adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.

2 –O Sistema, ora facultado, deverá ser negociado entre as empresas e o Sindicato, sendo garantidas minimamente as seguintes regras:

2.1 - Atenda fundamentalmente o disposto no artigo 59, parágrafo 2º da CLT, o qual se refere à jornada máxima de 10 (dez) horas diárias e período de compensação dos créditos e débitos das horas de até 1 (hum) ano.

2.2 - Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, será procedido o seguinte:

2.2.1 - O saldo credor das horas extras do mês será pago, no próprio mês, na proporção de 50% da quantidade de horas, a título de horas extraordinárias com o adicional legal de 50%.

2.2.2 - O saldo credor de 50% das horas extras do mês, será levado a crédito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 6 meses, conforme descrito no item 2.2.4.

2.2.3 - O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 ano.

2.2.4 - Decorrido o período de 6 meses da implantação do Banco de Horas as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50%; os eventuais saldos devedores serão automaticamente debitados para compensação no período seguinte.

2.2.5 - No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, caso haja saldo devedor, este não poderá ser descontado na rescisão do contrato de trabalho.

2.2.6 - Os trabalhos aos domingos e feriados, não farão parte do banco de horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente.

2.2.7 - As empresas que adotarem o banco de horas, terão como referência o modelo acordado entre **SELUR** e **FEMACO**.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO

Considerando que a atividade de limpeza urbana é caracterizada por peculiaridades específicas, especialmente em grandes centros urbanos, pelo fato da variedade de ocorrências que afetam a operação e a jornada de trabalho das empresas e dos trabalhadores.

Entre essas tipicidades, destacam-se alguns fatores, dentre os quais:

1) A sazonalidade de certos dias da semana, nos quais a população, historicamente, descarta quantidade maior de resíduos, especialmente nos dois primeiros dias da semana.

2) Que em certas épocas do ano, especialmente nas semanas natalinas e ano novo, o mesmo fato se repete.

3) O fato da atividade ocorrer em ambiente externo e em via pública, expõe a operação a várias ocorrências imprevisíveis sobre as quais não pode exercer controle; tais como transito intenso causado por eventos (intempéries – alagamentos, acidentes urbanos, manifestações, etc), que interferem na atividade.

Diante desses fatores, podem ocorrer situações em que a jornada de trabalho, inevitavelmente, prolonga-se além das duas horas extraordinárias permitidas pela legislação, embora esta situação tenha uma concentração mais específica nos dias de segundas feiras e terças feiras.

Desta forma, para a empresa compensar o fato da jornada ter sido estendida em mais das duas horas extraordinárias, terá que:

a) Manifestar-se, através de carta protocolada perante o Sindicato Profissional, informando sua adesão ao critério de compensação abaixo descrito.

b) Pagar aos empregados as horas extraordinárias ocorridas, acrescidas do adicional legal.

c) Conceder um descanso, correspondente à quantidade de horas que foram trabalhadas além das duas horas extraordinárias previstas em lei. Este descanso ocorrerá pela diminuição da jornada durante o expediente de trabalho, ou ainda folga integrais ou parciais de trabalho.

O descanso deverá ser contabilizado durante o mês e concedido até o mês seguinte, ao da ocorrência das horas extraordinárias trabalhadas além do limite legal.

d) O descumprimento dessas condições pela empresa, implicará em submeter-se às penalidades legais cabíveis, além de responder a Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FOLGA COMPENSATÓRIA

Que a folga compensatória não seja coincidente com o dia de feriado.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para que os empregados possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação.

Considerando também que todos os empregados que exercem funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo o tempo de suas jornadas de trabalho.

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos prático de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição.

Fica, por isso, estabelecido que os próprios funcionários têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

Convenciona-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores, bueiristas, varredores, serventes e ajudantes de equipes de serviços diversos, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 - inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de novembro de 1.991.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Nas jornadas superiores a 6 horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora. Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para refeição e descanso.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO: ATRASOS, FALTAS,

SAÍDAS ANTECIPADAS – FACULT

É facultado às empresas adotarem o controle de ponto por exceção, que consiste na possibilidade de a marcação de ponto ocorrer somente em situações excepcionais, ou seja, em casos de atrasos, faltas, horas extras, licenças, férias ou afastamentos, considerando que os horários de entrada, saída ou intervalos já estão pré-estabelecidos, abrangendo os trabalhadores que exerçam funções internas ou externas, desde que o trabalhador tenha acesso comprovado à tecnologia do sistema.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

A) Empregados Estudantes

Dos empregados estudantes para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

B) Recebimento do P.I.S.

Uma vez ao ano para fins de recebimento do PIS (Plano de Integração Social), comprovadamente.

C) Licença Paternidade

Será concedida em conformidade com a legislação que diz respeito ao fato.

D) Acompanhamento de Filhos ao Médico

Havendo necessidade, a empregada será remunerada em 01 (hum) dia por mês para acompanhar o filho de até 06 (seis) anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade, ao médico, devendo apresentar declaração do médico.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRABALHO HOME OFFICE

Considerando as ferramentas tecnológicas de trabalho que possibilitam o seu desenvolvimento à distância, sem impactar na produtividade, as partes asseguram a possibilidade de implantar a modalidade de trabalho em *home office*, seja ele em período integral ou híbrido (presencial e remoto), ocasião em que as convocações para retorno ao trabalho presencial se darão por simples comunicação do superior hierárquico, para o atendimento no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, seja por *e-mail* ou até mesmo via aplicativo de mensagem.

Parágrafo primeiro. Eventuais equipamentos necessários e/ou suportes fornecidos em quantidade suficiente para a execução da atividade, por mera liberalidade da empresa, não integram a remuneração do empregado.

Parágrafo segundo. Considera-se como local de trabalho e base territorial dos empregados na modalidade *home office*, a cidade de endereço da empresa empregadora.

Parágrafo terceiro. Enquanto perdurar a modalidade de trabalho em *home office*, a empresa manterá o fornecimento do vale refeição/alimentação previsto em cláusula da presente CCT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Considerando a permissão prevista nas disposições da **Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 671**, **de 08/11/21**, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, por meio de acesso aos computadores da empresa, via “login” e senha individual para os empregados da área administrativa e dos pontos fixos operacionais, desde que o trabalhador tenha acesso comprovado à tecnologia do sistema e que:

1) Cumpram o Artigo 74 da citada Portaria, abaixo reproduzido:

Art. 74. O sistema de registro de ponto eletrônico deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

I - Restrições de horário à marcação do ponto;

II - Marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual, não se confundindo com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT;

III -Exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e

IV - Existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

Art. 77. O REP-A é o conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho, autorizado por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º Para fins de fiscalização, o sistema de registro eletrônico de ponto que utilize REP-A deverá:

I - Permitir a identificação de empregador e empregado; e

II - Disponibilizar, no local da fiscalização ou de forma remota, a extração eletrônica ou impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ 2º O REP-A somente poderá ser utilizado durante a vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho autorizador, sendo vedada a ultratividade conforme o § 3º do art. 614 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

2) Para os demais empregados, não contemplados no caput, as empresas deverão encaminhar documento de adesão ao Sindicato Profissional, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado. Neste caso o documento de adesão terá natureza de acordo coletivo de trabalho, conforme consta da já referida Portaria e, desde que, na condição da empresa aderente cumprir as determinações já comentadas de observação integral da Portaria Ministerial reguladora do assunto.

3) Considerando que os registros de jornada são realizados pelos próprios empregados por meio de identificação digital ou eletrônica (inclusive, login e logout), que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que a empresa está dispensada da obrigatoriedade de coleta

de assinatura na folha de ponto ou eventuais registros físicos de frequência em relação aos empregados submetidos a controle de jornada por sistema login e logout.

Fica também estabelecido que o empregado poderá ter acesso às informações a qualquer momento para consulta e acompanhamento, via portal ou impressão do documento, solicitado ao setor de recursos humanos.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO

A critério do empregador e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL

Considerando que, nos termos da Convenção 155 da OIT, que tem natureza constitucional, as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores são entidades legitimadas a implementar e reexaminar as condições e práticas nacionais que melhor sirvam à segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho.

Considerando que o uso da plataforma operacional, popularmente conhecida como “estribo”, nada mais é do que um verdadeiro EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA – EPC, na medida em que serve tão somente como instrumento de apoio ao trabalho por eles desenvolvido, possibilitando aos trabalhadores a melhor e menos cansativa forma de realizar suas funções, durante a coleta de lixo.

Concluem os signatários que a utilização da Plataforma Operacional, pelos profissionais da coleta, como medida que se impõe para a própria segurança e bem-estar dos trabalhadores, sendo, portanto, um procedimento regular e pode ser praticado durante a operação da atividade de coleta, conforme condições definidas na Nota Técnica nº 07/2016/CTEL/CONTRAN, que estabelece:

"...a condução do gari, no momento da execução do trabalho de coleta do lixo, nos estribos, não caracteriza transporte de passageiros, mas sim uma forma para facilitar a operacionalização do serviço nas áreas urbanizadas. Neste raciocínio, alertamos que em hipótese alguma poderá ocorrer a condução dos garis nas partes externas dos veículos, quando em deslocamento para o trabalho, para os centros de tratamento ou depósitos de resíduos, bem como em trechos de vias de trânsito rápido, estradas e rodovias”.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - USO DO PROTETOR SOLAR

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

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

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

a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze).

b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.

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

d) As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa.

e) As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes à todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso.

1 - O primeiro uniforme será fornecido na admissão.

2 - O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão.

3 - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário.

4 - Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do art. 462 da C.L.T.

5 - Fica assegurado às empresas o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, na ocasião da quitação das verbas rescisórias.

6 - A empresa deverá gerenciar a entrega de uniformes, de forma que nenhum trabalhador fique sem o mesmo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, nas condições definidas no parágrafo único do Artigo 456-A da Lei 13.467/2017, referente às atividades dos profissionais da limpeza urbana.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA

O tempo de troca do uniforme de trabalho não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade da troca ser realizada na empresa.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas se obrigam a receber os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos do SINDICATO PROFISSIONAL e seus conveniados.

Parágrafo Único: Para apreciação do setor responsável, os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico deverão ser entregues na empresa, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. Os atestados emitidos digitalmente pela origem e enviados digitalizados por meio do aplicativo WhatsApp, dispensam a entrega física até o retorno presencial ao trabalho.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão, nos pontos de apoio de trabalho, 01 (hum) estojo de primeiros-socorros.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - VACINAÇÃO COVID 19

O combate à pandemia decorre da promoção de políticas públicas, que incluem a obrigatoriedade de campanhas de imunização, regidas pelo Ministério da Saúde, com apoio das Secretarias de Saúde Estaduais e Municipais. No caso da COVID-19, que não possui caráter ocupacional, como forma de envidar a união de esforços, as empresas e o SINDICATO PROFISSIONAL se empenharão, por meio de divulgação e conscientização, para que todos os trabalhadores da categoria busquem a imunização completa perante os órgãos de saúde, observadas as disposições do Poder Público.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

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

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após comunicação do INSS. Fica, outrossim, acordado, que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

Parágrafo primeiro - Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá entregar à empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os trâmites legais de retorno ao trabalho.

Parágrafo segundo - Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

Parágrafo terceiro - Nas hipóteses previstas nesta cláusula, e nos casos de afastamentos deferidos por aposentadoria por invalidez pelo órgão previdenciário, fica facultado às empresas o encerramento de convênios ou planos de saúde dos dependentes do empregado.

Parágrafo quarto - Aos dependentes dos empregados afastados por concessão de benefícios previdenciários será garantido convênio médico, porém, observando o limite de 180 dias, a contar do 1º dia de afastamento. Após este período, a reinclusão do dependente no convênio somente ocorrerá, mediante requerimento do titular, quando do seu retorno às atividades laborais.

Parágrafo quinto - Para o empregado que já se encontra afastado, esta cláusula terá eficácia a partir de 180 dias da presente data-base.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

O **SINDICATO PROFISSIONAL** terá livre acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com o **SINDICATO PROFISSIONAL** da categoria preponderante da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 200 (duzentos)

empregados proporcionarão condições para eleição direta, entre os empregados, de 01 (hum) Delegado Sindical por garagem e 01 (hum) Delegado Sindical para o setor de varrição, com assistência do **SINDICATO PROFISSIONAL**, de acordo com o regulamento que o **SINDICATO PROFISSIONAL** já consignou com empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser apresentado para as formalidades necessárias.

Ficam preservadas as condições das empresas que tinham Delegado Sindical, conforme quantidade e critérios estabelecidos em regulamento específico.

1 – As empresas liberarão os delegados sindicais e os membros da CIPA, este limitado a 2 (dois) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por ano, sendo 10 (dez) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pelo **SINDICATO PROFISSIONAL**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

Ficarão excluídas desta cláusula as empresas que tenham empregado na condição de dirigente sindical.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas contribuirão em favor do SELUR com a importância equivalente a 0,5% (cinco décimos por cento) mensalmente, sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS, incluindo o 13º (décimo terceiro) salário, bem como apresentarão cópia desta última, que ficará arquivada.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

O recolhimento de que trata esta cláusula será efetuado diretamente ao SELUR, conforme percentuais mencionados, em guias ou recibos fornecidos pelo mesmo.

O prazo para recolhimento das importâncias previstas, não poderá exceder o último dia útil do mês seguinte ao de referência sob pena de multa de 5% (cinco por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra “e” da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto do salário da folha de pagamento dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, das contribuições sindical e negocial e outras a favor das entidades laborais, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

a) As empresas descontarão mensalmente de todos os seus empregados, o percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário normativo, referente à contribuição assistencial negocial aprovada e fixada pela AGE da categoria, limitado o desconto mensal a **R$ 50,00 (cinquenta reais)**, e deverá ser recolhido em guia própria, fornecida pelo sindicato profissional, ressalvando-se que no mês de março, caso não haja a autorização expressa do trabalhador (a) para o desconto da Contribuição Sindical (anual), fica mantido o desconto mensal da,

Contribuição Assistencial Negocial ou em caso de Associado/ Filiado ao sindicato a mensalidade associativa, sempre **prevalecendo um único desconto por mês**.

b) As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO PIRACICABA até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, referente a Contribuição Assistencial Negocial e, até o dia 08 do mês subsequente ao desconto referente a Mensalidade Associativa, em guias próprias geradas pelo Siemaco Piracicaba e Região, CNPJ nº. 02.037.751/001-08 e fornecidas através de sistema de emissão de boletos (senha e login) no site do SIEMACO Piracicaba www.siemacopiracicaba.com.br, disponibilizadas para todas as empresas de limpeza urbana, devendo o valor ser preenchido pela empresa, de acordo com o desconto realizado em folha de pagamento, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

c) Fica assegurado o direito do empregado em manifestar-se pessoalmente, o desejo de oposição ao desconto da contribuição negocial, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede e subsedes da entidade sindical, até 90 (noventa) dias a partir do início da vigência da referida Convenção Coletiva de Trabalho. Ficam sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail ou diretamente à empresa.

d) Em havendo defesa expressa da empresa, esta terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o sindicato laboral, em caso de decisão judicial, ou determinação de órgãos públicos que a obrigue a devolver ou abster-se de cobrar as contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato, desde que a empresa dê ciência ao sindicato laboral quando for citada para as medidas cabíveis.

e) A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

f) Novos Empregados: Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, o direito de oposição aos descontos, aos empregados não associados, devendo manifestar-se pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede ou subsedes da entidade.

g) O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO PIRACICABA fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão local para afixação de avisos do **SINDICATO PROFISSIONAL.**

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - RETOMADA DE NEGOCIAÇÃO

Fica salvaguardado o direito e o dever recíproco dos signatários desta convenção para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem à mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência

de novas leis, medidas provisórias, decretos, portarias e outros preceitos legais que venham alterar e ou conflitar com a regular aplicação dos termos pactuados neste instrumento coletivo de trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA

Em caso de descumprimento de cláusulas que não possuem multas específicas, o Sindicato Profissional notificará a empresa para que no prazo de 10 (dez) dias úteis, regularize, justifique ou negocie prazo para o cumprimento, sob pena de aplicação de multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso da categoria, a favor de cada empregado prejudicado, paga a partir do 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO

Fica estabelecido que o **Sindicato profissional**, após assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, encaminhará o mesmo para registro e arquivamento junto aos órgãos do Ministério do Trabalho.

}

PEDRO RONALD MARANHAO BRAGA BORGES
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO

RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE PIRACICABA E REGIAO

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.