

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP007584/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/10/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR047317/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.125498/2020-67  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/09/2020

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). MARCIO MATHEUS;

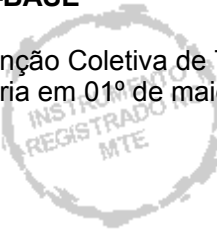
E

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E AREAS VERDES NO ESTADO DE SP, CNPJ n. 67.987.917/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES;

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 maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e industriais e serviços congêneres, A FEDERAÇÃO CONVENIENTE DESTA CONVENÇÃO COLETIVA REPRESENTA OS MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS DESCRITOS NESTA CCT**, com abrangência territorial em **Aparecida/SP, Areias/SP, Bananal/SP, Cachoeira Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Caraguatatuba/SP, Cruzeiro/SP, Cunha/SP, Guaratinguetá/SP, Igaratá/SP, Ilhabela/SP, Jacareí/SP, Jambéiro/SP, Lagoinha/SP, Lavrinhas/SP, Lorena/SP, Monteiro Lobato/SP, Natividade da Serra/SP, Paraibuna/SP, Queluz/SP, Roseira/SP, Santa Branca/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São José do Barreiro/SP, São José dos Campos/SP, São Luiz do Paraitinga/SP, São Sebastião/SP, Silveiras/SP e Ubatuba/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL****1 - Salários Funcionais**

Os salários funcionais serão reajustados em 2,46% (dois inteiros e quarenta e seis centésimos por cento) sobre os salários vigentes em 01/maio/2019 para vigorar a partir de 01/maio/2020.

Os empregados, lotados na mão de obra direta das funções ou atividades, infra discriminadas, perceberão a remuneração correlacionada, desde que satisfeita a frequência integral mensal

bem como as condições convencionadas para os pagamentos ou fornecimento de cada parcela.

A remuneração, em menção, vigorará a partir de 01/maio/2020.

Os salários funcionais terão seus valores reajustados, a partir de 01/05/2020, conforme segue:

### **Município de São José dos Campos**

#### **A) Coletores/Bueristas**

	<b>A PARTIR DE MAIO/2020</b>
Salário mensal	R\$ 1.344,95
Insalubridade mensal	R\$ 418,00
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 571,66
Vale Alimentação mensal	R\$ 215,18

#### **B) Varredores/Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal**

	<b>A PARTIR DE MAIO/2020</b>
Salário mensal	R\$ 1.092,10
Insalubridade mensal	R\$ 209,00
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 571,66
Vale Alimentação mensal	R\$ 215,18

### **Município de Jacareí**

#### **A) Coletores/Bueristas**

	<b>A PARTIR DE MAIO/2020</b>
Salário mensal	R\$ 1.243,62
Insalubridade mensal	R\$ 418,00
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 571,66
Vale Alimentação mensal	R\$ 215,18

**B) Varredores/Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal**

	<b>A PARTIR DE MAIO/2020</b>
Salário mensal	R\$ 1.121,29
Insalubridade mensal	R\$ 209,00
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 571,66
Vale Alimentação mensal	R\$ 215,18

**Demais Municípios:****A) Coletores/Bueristas**

	<b>A PARTIR DE MAIO/2020</b>
Salário mensal	R\$ 1.158,49
Insalubridade mensal	R\$ 418,00
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 571,66
Vale Alimentação mensal	R\$ 215,18

**B) Varredores/Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal**

	<b>A PARTIR DE MAIO/2020</b>
Salário mensal	R\$ 1.090,04
Insalubridade mensal	R\$ 209,00
Tíquete-Refeição mensal	R\$ 571,66
Vale Alimentação mensal	R\$ 215,18

2 - Os demais salários serão reajustados, a partir de 01/maio/2020, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/maio/2019, será aplicado o percentual de reajuste de 2,46% (dois inteiros e quarenta e seis centésimos por cento).

### 3 - Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

Os salários reajustados vigem a partir de 01/05/2020, com pagamento a partir da competência setembro/2020;

As diferenças relativas às competências anteriores deverão ser pagas nas folhas salariais da seguinte forma:

a) Competência Maio/2020 em Setembro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de outubro/2020;

b) Competência Junho/2020 em Outubro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de novembro/2020;

c) Competência Julho/2020 em Novembro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de dezembro/2020;

d) Competência Agosto/2020 em Dezembro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de janeiro/2021.

## 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, independentemente das penalidades previstas na legislação:

**a) Salário:** até o 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 até o primeiro 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.

### 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.

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

**CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE**

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/maio/2019 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.

**CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA BANCÁRIA PARA CREDITO DOS SALÁRIOS**

Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de taxas bancárias para os empregados, observando-se as seguintes condições:

- a) Os saques bancários, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.
- b) As contas não incluirão a utilização de cheques.
- c) Os empregados que pretenderem condições diferentes ou manterem as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA OITAVA - 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 Reajuste Salarial, receberão as horas laboradas nesse dia como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, desde que em dia útil.

**CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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

**ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO****CLÁUSULA DÉCIMA - 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 NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS NOTURNAS**

Será aplicada legislação pertinente

## **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 e limpeza de vias e logradouros públicos, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal: grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário mínimo;

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

Considerando que os adicionais de insalubridade previstos em convenção foram negociados sem base em laudo pericial, e não têm 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 qualquer 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 trabalhistas.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIOS**

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

## **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 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;

As partes resolvem estabelecer o prazo até 15 de dezembro de 2020 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 em conjunto com a **FEMACO**, quanto por outro que venham a negociar com a **FEMACO** que de qualquer forma serão objeto de Acordo Coletivo entre as partes.

Caso a negociação com a **FEMACO** gere impasse, deste que devidamente comprovado, as partes elegem (de comum acordo) como mediador o SELUR, assegurando a presença das partes nos trabalhos. Se ainda assim persistir frustrada a negociação, do que resultará ata devidamente circunstanciada a ser elaborada pelo SELUR, fica avençada a aplicação da multa semestral, na importância equivalente a 20% (vinte por cento) do menor piso salarial previsto na CCT. Na aferição desta distribuição, as empresas considerarão o absenteísmo, consoante os seguintes parâmetros:

Zero a 02 faltas no ano	Pagamento integral do valor da distribuição
03 à 05 faltas no ano	Redução de 25% do valor da distribuição
06 à 08 faltas no ano	Redução de 50% do valor da distribuição
09 à 10 faltas no ano	Redução de 75% do valor da distribuição
Acima de 10 faltas no ano	Isonção do pagamento da distribuição

O pagamento da distribuição acima não desobriga a empresa de implantar o PPR no período subsequente.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

O valor do tíquete refeição será reajustado em 2,46% (dois inteiros e quarenta e seis centésimos por cento) sobre o valor vigente em 01/maio/2019 para vigorar a partir de 01/maio/2020.

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 do crédito desses benefícios, 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, limitado a 150 dias

**3.-** O valor total mensal do tíquete-refeição, competência maio/2020 será de R\$ 571,66 (quinhentos e setenta e um reais e sessenta e seis centavos), a ser pago no 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente e assim sucessivamente, pagos a partir da competência setembro/2020.

As diferenças relativas às competências anteriores deverão ser pagas juntamente com as folhas salariais dos meses subsequentes, e da seguinte forma:

- Competência Maio/2020 em Setembro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de outubro/2020;
- Competência Junho/2020 em Outubro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de novembro/2020;
- Competência Julho/2020 em Novembro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de dezembro/2020;
- Competência Agosto/2020 em Dezembro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de janeiro/2021..

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 tíquete-refeição pelo fornecimento de refeição “ in-natura” que atenda os pressupostos do programa de alimentação do trabalhador. O eventual acordo coletivo também poderá alterar os valores da remuneração (salário-base e /ou vale alimentação) em substituição ao tíquete-refeição; tudo conforme as partes vierem a se conciliar. As empresas que comprovadamente, há pelo menos 6 (seis) meses já vinham fornecendo refeição “in natura”, atendendo os pressupostos do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) sem que houvesse discordância formal dos empregados ou entidade representante da categoria, poderão manter o fornecimento da mesma forma.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

O valor do vale alimentação será reajustado em 2,46% (dois inteiros e quarenta e seis centésimos por cento) sobre o valor vigente em 01/maio/2019 para vigorar a partir de 01/maio/2020.

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, limitado a 150 (cento e cinquenta) dias, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade;

**3 -** O valor total mensal do vale alimentação, competência maio/2020 será de R\$ 215,18 (duzentos e quinze reais e dezoito centavos), a ser pago no 1º (primeiro) dia útil do mês



subsequente e assim sucessivamente, pagos a partir da competência setembro/2020. 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;

As diferenças relativas às competências anteriores deverão ser pagas juntamente com as folhas salariais dos meses subsequentes, e da seguinte forma:

- Competência Maio/2020 em Setembro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de outubro/2020;

- Competência Junho/2020 em Outubro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de novembro/2020;

- Competência Julho/2020 em Novembro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de dezembro/2020;

- Competência Agosto/2020 em Dezembro/2020, com pagamento até o 5º dia útil de janeiro/2021.

**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 - VALES TRANSPORTE**

Na ocorrência de alteração, durante o mês, do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, desde que este comunique à empresa, esta procederá, no mês seguinte, à complementação do que despendido pelo empregado.

**Parágrafo Único:** É vedado fornecimento de Vale Transporte “in pecúnia”.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO**

As empresas proporcionarão convênio médico e hospitalar aos seus empregados, na respectiva base territorial de atuação, nos moldes praticados pelo mercado na categoria “standard”, cujo plano médico deverá possuir estrutura hospitalar e ambulatorial local, proporcionando aos usuários atendimentos ambulatoriais de clínica geral 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, natural ou cirúrgico, além de outras intervenções cirúrgicas e outros atendimentos normalmente cobertos.

A adesão ao convênio médico é de livre e espontânea vontade do trabalhador, cabendo a ele, se o desejar, incluir dependentes aceitos pela ANS, tais como: cônjuge, descendentes, ascendentes, companheiros (as).

O custo desse convênio para o trabalhador é assim estabelecido:

Nº Titular/Dependentes	titular	titular + 01 dependentes	titular + 02 dependentes	titular + 03 dependentes	titular + 04 dependentes	titular + acima de 04 dependentes
Percentual de desconto	2%	3%	4%	5%	6%	6%

Obs: Porcentuais calculados sobre o salário.

Na ausência, dentro do plano da categoria "standard", de estrutura de saúde privada suplementar ao sistema de saúde pública existente no seu município de atuação, fica a empresa dispensada do cumprimento desta cláusula.

## 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.

**3** – O empregado do sexo masculino, viúvo ou separado judicialmente, também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do(s) filho(s).

**4** – O benefício, assegurado nesta cláusula, não terá natureza salarial e não se integrará à remuneração para qualquer fim.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIOS SOCIAIS EM CASO DE MORTE /INCAPACIDADE PERMANENTE P/ O TRABALHO

As empresas concederão os seguintes benefícios sociais, gratuitamente, ao dependente principal do empregado, no caso da morte deste ou de sua incapacidade permanente para o trabalho:

1) Seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, na ocorrência da morte deste, em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. Na hipótese de qualquer uma dessas ocorrências a indenização será de R\$ 5.602,31 (Cinco mil e seiscentos e dois reais e trinta e um centavos)

2) Auxílio funeral para o sepultamento do empregado falecido, ao dependente que se apresente na empresa, documentado para tal fim, no valor correspondente a R\$ 1.120,46 (um mil, cento e vinte reais e quarenta e seis centavos) percebidos pelo empregado. As empresas poderão contratar cobertura para este auxílio caso em que havendo falecimento o valor citado poderá pago pela empresa que posteriormente solicitará ressarcimento desse valor à companhia detentora da apólice de seguro.

#### **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](http://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\$ **6,72 (seis reais e setenta e dois 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\$ 3,36 (três reais e trinta e seis 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](http://www.beneficiosocial.com.br).

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**1** - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

**2** - 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.

**3** - As homologações das rescisões contratuais de trabalho serão feitas no sindicato que tiver sede ou subsede no município de atuação da empresa, ou, quando não, por via remota em plataforma digital específica, disponibilizada pelo sindicato dos trabalhadores.

### 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 nº 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

Aos empregados com mais de 45 anos de idade, que na ocasião de seu desligamento não estiverem recebendo nenhum benefício de aposentadoria e que contam com mais de três anos de trabalho na empresa, será assegurado um aviso prévio de 45 dias

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes constituirão uma comissão com características de paridade e formada por três representantes de cada com o objetivo de estudar a viabilização de implantação de comissão de conciliação prévia em atendimento à Lei 9958/00.

## 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 (um) 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 - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Todo empregado que for readmitido, para a mesma função, até 12 (doze) meses após o seu desligamento, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO – SALDO DE SALÁRIOS:**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

É facultado a 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 o **SELUR** e a **FEMACO**.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BEBEDOUROS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROTETOR SOLAR**

As empresas deverão adotar medidas de proteção aos trabalhadores expostos ao sol. Para isso poderão ser utilizados cremes protetores FPS 15 ou chapéus legionários. Para cada escolha, haverá prazo de implantação de 90 (noventa) dias após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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(quinhetos) empregados, disporão de um (a) Assistente Social em período integral.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO**

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

#### **A) Gestante**

Às empregadas gestantes, até sessenta dias após o 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. Nesse período de garantia adicional, na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregada, o mesmo só terá validade se for celebrado com anuência da **FEMACO**, 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 da **FEMACO**.

#### **C) Auxílio Doença**

Aos empregados afastados do serviço por doença, até 60 (sessenta) dias a contar da alta médica concedida pelo órgão previdenciário competente, devendo ser considerada a situação da reabilitação profissional, devidamente atestada, aos empregados que participarem do processo de reabilitação profissional procedido pelo órgão previdenciário.

#### **D) Aposentadoria / Estabilidade**

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 6 (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.

#### **E) Acidente do Trabalho**

Será aplicada legislação pertinente.

#### **F) Licença Adotante**

Será aplicada legislação pertinente.

### **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) 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** - 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 terceiro** - Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01(uma) hora, é facultado à empresa o seu fracionamento em 2 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos.

**Parágrafo quarto** - Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo segundo, 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 disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto no deslocamento aos locais disponíveis para refeição.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - OUTRAS 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** - Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade trabalhista na área de higiene do trabalho.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 trabalhista.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

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

Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade trabalhista.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

Considerando a tendência mundial de flexibilização nos sistemas de trabalho, com o conseqüente acompanhamento da legislação pertinente, que recentemente o Brasil vem adotando no sentido de propiciar melhor dinamismo e adequação às necessidades de trabalho das empresas; da mesma forma como meio de estimular sistemas de otimização da produtividade, os signatários declaram adotar o sistema de compensação ou banco de Horas, nos termos e condições a seguir:

**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, pressupõe a possibilidade das empresas utilizarem o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas pela empresa, ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição; a exemplo dos setores de coleta de lixo no qual os itinerários ou circuitos podem terminar antes ou após a jornada tradicional de 7h20 minutos. No caso da jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre “ 0 “ (zero) e “10”(dez) horas diárias.

**3** – As empresas que desejarem adotar o sistema poderão fazê-lo a qualquer tempo, desde que observe os seguintes aspectos básicos:



a) Tenham implantado ou venham implantar concomitantemente o Plano de Participação em Resultados.

b) Informe a **FEMACO** com antecedência mínima de 15 dias do início do próximo mês calendário. Ocorrendo informação posterior a esse prazo, a adoção do banco de horas somente será possível a partir do segundo mês subsequente ao aviso. Na informação serão mencionados os setores abrangidos, o número aproximado de empregados por setor e as características do programa.

c) Da mesma forma, divulgue internamente, de forma ampla e inequívoca para todos os empregados envolvidos, a adoção do sistema.

d) Durante o primeiro mês de adoção do sistema de “banco de horas”, na hipótese de ocorrer motivo de ordem relevante em relação a dificuldades importantes dos funcionários em compreenderem o sistema adotado, as empresas se comprometem a analisar a situação juntamente com a **FEMACO**;

e) 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.

f) Informe todos os critérios de compensação das horas das jornadas semanais legais de trabalho ( 44 horas para os trabalhos normais), incompletas ou excedentes, tanto para débito ou crédito dos empregados.

Em caso da empresa adotar “ folgas no trabalho” para compensar jornadas de trabalho excedentes, tais “folgas” deverão ser comunicadas, pelas empresas aos empregados, com, pelo menos, 3 (três) dias úteis de antecedência do dia da folga a ser concedida pela empresa ao empregado;

g) Divulgue, após o fechamento da folha salarial de cada mês, para seus empregados o eventual saldo do crédito ou débito existente, no prazo máximo de 15 dias após o efetivo pagamento salarial.

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

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) 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 legal de 1 ano, conforme descrito no item “i”.

3) O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 ano, conforme definido no item seguinte.

i) Decorrido o período de 12 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.

j) No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, o acerto, previsto no item anterior, será feito no próprio mês do desligamento; caso haja saldo devedor, este será descontado na rescisão do contrato de trabalho a razão de 20% (vinte por cento) da quantidade de horas devidas.

k) Os trabalhos aos domingos e feriados, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do banco de horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente.

### **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 trânsito 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 a **FEMACO**, 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 - IMPLANTAÇÃO DE BANCO DE HORAS PARA OPERAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO**

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, e atenda, fundamentalmente, o disposto no artigo 59, § 2º da CLT, no que se refere a jornada máxima de 10 (dez) horas, sendo garantidas minimamente as seguintes regras para a compensação:

#### **2.1. - Para o limite mensal:**

**2.1.1.** Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, 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. - Para o limite semestral e anual:**

**2.2.1.-** 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, até o limite de 1 ano.

**2.2.2.-** 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.

**2.2.3.-** Os trabalhos aos domingos e feriados, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do banco de horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FOLGA COMPENSATÓRIA**

Fica assegurado que a a folga compensatória não seja coincidente com o dia de feriado.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo 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 tem conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos pratico de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição;

Fica, porisso, 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 SÉTIMA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Nas jornadas superiores a 6 horas diárias, fica assegurado um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos destinados à refeição e descanso. Caso não seja concedido integral ou parcialmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

#### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO: ATRASOS, FALTAS, SAÍDAS ANTECIPADAS**

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 preestabelecidos.

#### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 o previsto em lei.

##### **D) Acompanhamento de Filhos ao Médico**

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

##### **E) Casamento**

Licença em caso de casamento de 05 dias

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Considerando a permissão prevista nas disposições da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25/02/11, 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, desde que:

1) Cumpram o Artigo 3º da citada Portaria, abaixo reproduzido:

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I - Restrições à marcação do ponto;
- II - Marcação automática do ponto;
- III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I - Estar disponíveis no local de trabalho;
- II - Permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

2) Encaminhem documento de adesão ao Sindicato da categoria 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincidam com sábados, domingos e feriados.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL (ESTRIBO)

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, 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 QUINTA - 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.

### UNIFORME

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes a 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 CLT ;
- 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.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

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

### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas se obrigam a aceitar 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 da **FEMACO** e seus conveniados.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

## RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO

A **FEMACO** 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 SEGUNDA - DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com a **FEMACO** 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, com assistência da **FEMACO**, de acordo com o regulamento que a **FEMACO** 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. Ficarão excluídas desta cláusula as empresas que tenham empregado na condição de dirigente sindical.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão dirigentes ou representantes sindicais que estejam em serviço normal na empresa, sem prejuízo salarial, para participarem de eventos promovidos pela entidade profissional ou de interesse da mesma, no máximo por 6 (seis) dias úteis por ano, desde que avisadas com antecedência mínima de 7(sete) dias.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 e apresentarão 1 (uma) cópia desta última, que ficará arquivada, excluindo-se apenas os integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

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

1.1 - Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

2 - 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 QUINTA - 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, cota 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) Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, a qualquer tempo, o desejo de oposição ao desconto da cota negocial, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede da entidade sindical.

b) A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais e/ou cota negocial, 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 e/ou cota negocial descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato, desde que a empresa comunique o sindicato laboral quando for citada para apresentar defesa, oportunidade em que a entidade sindical instruirá o processo com as informações que entender cabíveis.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

##### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas concederão local para afixação de avisos da **FEMACO**.

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

##### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

##### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 convenientes, em conformidade com o art. 615 da C.L.T. e legislação pertinente.



**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - REGISTRO**

Caberá á **FEMACO** a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, este instrumento para o competente registro e arquivo.

**MARCIO MATHEUS**  
**MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO**

**JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E AREAS VERDES NO**  
**ESTADO DE SP**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

