

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006711/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/07/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037530/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.115911/2023-28
DATA DO PROTOCOLO: 18/07/2023

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO, CNPJ n. 67.978.288/0001-4 representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MARCIO MATHEUS;

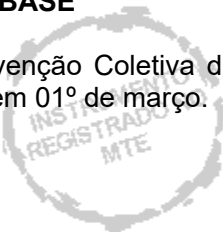
E

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E AREAS ESTADO DE SP, CNPJ n. 67.987.917/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOS SANTIAGO GOMES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho | 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 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 lim (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conserva logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e serviços congêneres, A FEDERAÇÃO CONVENIENTE DESTA CONVENÇÃO COLETIVA REPR MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS DESCRITOS NESTA CCT, com abrangência territorial e Altair/SP, Alumínio/SP, Analândia/SP, Araçariguama/SP, Aramina/SP, Arco-Íris/SP, Biritiba Mirim/SP, Bor Alegre/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Colômbia/SP, Corumbataí/SP, Divinolândia/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernão/SP, Guaiçara/SP Guataparã/SP, Iacanga/SP, Igarçu do Tietê/SP, Ilha Comprida/SP, Ipeúna/SP, Irapuã/SP, Itajobi/ Itapirapuã Paulista/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Joanópolis/SP, Lourdes/SP, Marapoama/SP, Mesópolis/SP, Tietê/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Morungaba/SP, Nantes/SP, Nazaré Paulista/SP, Nova Canã Pauli Castilho/SP, Nova Independência/SP, Novais/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pederneiras/SP, Pe Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Pinhalzinho/SP, Pongai/SP, Pontalinda/SP, Pracinha/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Sabino/SP, Salesópolis/SP, Santa Salete/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, São Grama/SP, Sarutaiá/SP, Taguai/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Tejupá/SP, Timburi/SP, Tuiuti/SP, Ubaran Vargem/SP, Vitória Brasil/SP e Zacarias/SP.

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

Os salários cujas remunerações sejam inferiores a R\$ 9.151,82 (nove mil, cento e cinquenta e oitenta e dois centavos) serão reajustados, a partir de 01/março/2023, de acordo com consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2022, será aplicado o percentual de reajuste de (inteiros e dezessete centésimos por cento).

Os salários cujas remunerações sejam superiores a R\$ 9.151,82 (nove mil, cento e cinquenta e oitenta e dois 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 do mês de juntamente com a folha salarial de abril/23, até o quinto dia útil do mês de maio/23.

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 dia de salário, por dia de atraso, paga a partir do 5º dia útil do mês subsequente, 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 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 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 remunerado, durante a jornada, para permitir-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com o horário destinado ao descanso e refeição.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA SEXTA - ISONOMIA SALARIAL

Fica garantido que na ocorrência de novos contratos de limpeza urbana, oriundos de processo de licitação ou concessão, as empresas se obrigam a considerar para a formação de seus preços, o mesmo valor base mensal previsto aos empregados varredores, no valor de **R\$ 1.501,29 (Um mil, quinhentos e vinte e nove centavos)**, àquelas funções operacionais com salários inferiores a este, e, nos locais onde ocorrerem tais fatos, ainda que durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

1- Fica definido que não poderão ter funções com salário base inferior ao do Varredor.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS FUNCIONAIS

Os empregados, lotados na mão de obra direta das funções ou atividades, infra discriminadas, por remuneração correlacionada, desde que satisfeita a frequência integral mensal bem como as atividades convencionadas para os pagamentos ou fornecimento de cada parcela.

mar/23	Coletores/ Bueristas	Varredores/ Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal	Operador de Máquina de Aterro	Operador de Roçagem Operador de Moto-cicleta Capivari
Salário mensal	R\$1.557,28	R\$1.501,29	R\$2.430,56	R\$1.501,29
Insalubridade mensal	40 % salário- mínimo federal	20% salário-mínimo federal	20% salário- mínimo federal	20% salá- rio-fec
Tíquete-refeição mensal	R\$431,12	R\$431,12	R\$431,12	R\$431,12
Vale Alimentação mensal	R\$215,57	R\$215,57	R\$215,57	R\$215,57

O tíquete refeição e o vale alimentação, poderão ser unificados e pagos mensalmente, hipótese em que o valor total ter-se-á 1/3 correspondente ao vale alimentação e 2/3 correspondentes ao tíquete refeição.

CLÁUSULA OITAVA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após **01/março/2022** receberão, as empresas constituídas após essa data concederão o reajuste, previsto na cláusula Reajuste, na forma proporcional, na base 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS BENEFÍCIOS 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".

Os empregados lotados na mão-de-obra direta, conforme funções definidas na cláusula 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 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 ou completar 5 (cinco) anos ininterruptos na empresa, será mantido para os empregados que ativessem 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 têm direito a manutenção do valor do adicional de quinquênio. Os empregados que, em 01/abril/1999, tivessem completado o quinquênio, não têm direito ao adicional de quinquênio, que, porventura, 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 áreas públicas, 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 sob o aval de laudo pericial e não tem por finalidade gerar reconhecimento de exposição da atividade a condições de trabalho 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 vantagem 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 competentes do Ministério do Trabalho.

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 os ditos artigos 7º e 8º da Constituição, n° 10.101, de 19 de dezembro de 2000, busca o incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º da Constituição.

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

Considerando desde 1996, o Programa de participação em Resultados (PPR) tem tido sua importância recomendada em cláusula específica de sucessivas Convenções Coletivas.

As partes resolvem estabelecer o prazo até **31 de agosto de 2023** para que as empresas que tenham implantado qualquer plano venham a fazê-lo, para isso podendo optar tanto pelo modelo desenvolvido pelo **SELUR** quanto por outro que venham a negociar com a **FEMACO**.

Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes elegem como mediadores o **SELUR** e a entidade a quem a **FEMACO** a isso outorgar, assegurando a presença das partes nos trabalhos. Se ainda assim persistir frustrada a negociação, fica mantida a distribuição semestral de importância equivalente a 20% (vinte por cento) do salário do empregado.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TIQUETE 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. A empresa também poderá satisfazer a obrigação da concessão de Tíquete refeição ou Vale Alimentação fornecendo o crédito desses benefícios, usando os CARTÕES MAGNETIZADOS das 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 faltas injustificadas 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 do gozo de férias.

3.- O valor do tíquete-refeição deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência março/2022, em 6,17% sobre o valor vigente na competência março/2022. O valor total mensal do tíquete-refeição a partir da competência março/2023 para 25 vales será de **R\$ 431,12 (quatrocentos e trinta e um reais e doze centavos)** pagos a partir da competência março/2023.

As diferenças relativas aos benefícios do mês de março/23, poderão ser pagas juntamente com o salário de abril/23, até o quinto dia útil do mês de maio/23.

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

da diminuição no item 1.

4 – Caso a empresa forneça refeição gratuita aos seus empregados, em refeitório próprio ou ouvido o sindicato laboral sobre as condições de instalações, a empresa estará exceptada de lhes fornecer o tíquete refeição correspondente.

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

2 - Os vales-alimentação serão fornecidos também durante os períodos de gozo de férias, 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/2023 em 6,17% sobre o valor vigente na competência março/2022. O valor total mensal, a partir da competência março/2023 para 25 vales será **R\$ 215,57 (duzentos e quinze reais e cinquenta e sete centavos)** a partir da competência março/23.

As diferenças relativas aos benefícios do mês de março/23, poderão ser pagas juntamente com o salário de abril/23, até o quinto dia útil do mês de maio/23.

As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a 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 ser firmado sobre os valores da remuneração (salário-base e /ou tíquete-refeição) em substituição ao vale alimentar, 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 volta 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 dos vales de transporte entregues no período, poderá a empresa proceder ao desconto dos vales não utilizados, cuja 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 dependentes ou, no mínimo o próprio empregado, de adesão opcional.

O plano médico e hospitalar, no valor de **R\$182,61 (cento e oitenta e dois reais e sessentavos)** por vida, deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponíveis para usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidade, atendimentos hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimento em emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais, radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, e 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, 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 a 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 6 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 referencial do Varredor.

2 - As empresas ficam isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmarem convênios 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, se apólices de seguro deverão proporcionar cobertura por morte do empregado em decorrência natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas coberturas será de 06 (seis) vezes o menor salário funcional.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIA / DROGARIAS

As empresas se obrigam a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas dos locais 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 Trabalho, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento ou de seus cônjuges e filhos, bem como auxílio natalidade, por meio de organização gestora especializada aprovada pela entidade sindical patronal.

Os valores, requisitos, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Regulamento 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 benefício análogo, recolherão compulsoriamente até o dia 10 de cada mês, o valor de **R\$ 11,90 e noventa 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\$ 5,95 (cinco reais e noventa centavos)**.

Fica garantido o direito do empregado não associado, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder o desconto requerer seu desligamento do plano assistencial, que deverá ser manifestado pelo próprio 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 o 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 das homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta disposição no site www.beneficiosocial.com.br.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES E NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho, o efetivo cargo ocupado pelo empregado, prioritariamente nas funções objeto do contrato operacional, dando preferência às denominações usuais de "VARREDOR", "SERVENTE DE USINA", "OPERADOR DE ROÇADEIRA", "OPERADOR SERRA" E "CAPINADOR", 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 admitidos 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 como dispensa imotivada.

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

Considerando a característica do setor de limpeza urbana ser de prestação de serviços à comunidade municipalidade, no caso de rescisão ou redução contratual por parte do contratante, NÃO se aplica indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa. Determinam as Leis 6.708/79 e Lei nº 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, rescisão Contratual, a empresa descumpridora responderá pelo pagamento de multa equivalente ao 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 estabelecido.

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

Parágrafo segundo - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado 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 empresa diretamente ao mesmo, toda vez que a empresa marcar a homologação com o mesmo e o empregado 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 contrato 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 créditos do empregado.

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

Parágrafo sexto - Fica estipulada a multa de (hum) salário base da categoria, paga diretamente ao empregado até o 5º dia útil do mês subsequente, quando a empresa efetuar a homologação com a participação do sindicato profissional, ressalvados os casos em que este não se fizer por via remota, 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, 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 empreiteiras que dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza urbana para atender necessidade temporária 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 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 normas do Código Brasileiro de Trânsito.
- e) fornecimento de alojamento com vestiários, quando a quantidade de empregados for necessária para a situação exigir.
- f) Recolhimento das contribuições estabelecidas na norma coletiva.

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

Parágrafo Segundo: As empresas, responsáveis pelos contratos com a Prefeitura, têm a responsabilidade solidária no caso de descumprimento dos direitos trabalhistas, conforme esta convenção.

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

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Deverá ser constituída Comissão de Conciliação Prévia em atendimento à Lei 9.958/2000; pa estabelece o prazo de 60 (sessenta) dias para que o regulamento de funcionamento da Coi deliberado e aprovado entre as partes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS/MULTA

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTI

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

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

Parágrafo 1º. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele 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 mode entre **SELUR** e **FEMACO**.

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

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PES: ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48 (quar horas, as mudanças de local de trabalho bem como o horário, respeitada a legislação atinente a

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

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSÉDIO MORAL

As partes convenientes, 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 cortesia mútuos, não praticando condutas que causem constrangimento ou intimidação, com chantagem, falso testemunho, insultos, exposição ao ridículo, ofensas, insinuações, discriminação por raça, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade, religião, posição social, opinião, convicção política, função, ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VESTIÁRIOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BEBEDOUROS

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSISTENTE SOCIAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

O fornecimento do PPP será feito em acordo com disposto na Instrução Normativa vigente, obedecendo 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 da data do (obrigatório) feito pelo empregado na empresa.

Parágrafo Segundo – A multa pelo descumprimento desta cláusula é de um salário nominal do empregado, o qual será revertido para ele.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 desses trabalhadores, dos seus associados, funcionários e dirigentes, e que ambos são responsáveis

informações que se referem à pessoa, incluindo, mas não somente, a coleta, produção, reprodução, distribuição, transmissão, armazenamento e eliminação dessas informações.

Considerando que em razão da relação trabalhista e sindical existe obrigação legal de tratamento pessoal dos trabalhadores entre as partes, seja para atendimento dos legítimos interesses do trabalhador, seja para o exercício regular dos direitos dos trabalhadores, nos termos do artigo 13.709/2018.

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

Em qualquer hipótese, fica garantido a todos os trabalhadores o direito a um correto tratamento pessoal antes, durante e após o contrato de trabalho, bem como o direito à continuidade 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 o direito de revogação do consentimento.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Gestante

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

Na hipótese de acordo para a rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for com a 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 (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 com a anuência da **FEMACO**.

C) Auxílio - Doença

Aos empregados afastados do serviço por doença e cujo afastamento seja igual ou maior que 30 (trinta) dias, será garantido emprego ou salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica com o 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 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 6 (seis) meses de 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 à empresa, por escrito, sob protocolo, a partir do momento da aquisição do direito até o prazo após o que o direito estará prescrito”.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

Parágrafo terceiro - Será concedido intervalo intrajornada, de acordo com o artigo 611-A, da CLT, de no mínimo 30 (trinta) minutos para refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada de trabalho. A 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 proibido 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 para deslocamento de 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, não sendo tempo à disposição do empregador.

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

Parágrafo sétimo - Os cargos de direção e gerência, considerados de confiança pela empresa, não 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 de jornada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Considerando a condição de serviço essencial e inadiável da limpeza urbana, as jornadas

poderão ser realizadas nos domingos e feriados independentemente de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho, respeitada a folga compensatória.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 natureza do trabalho usufruídos ou indenizados o intervalo de no mínimo de 30 (trinta) minutos para repouso e conforme opção da empresa.

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

Parágrafo segundo- A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre o valor normal de trabalho.

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

Parágrafo quarto – Em razão da diversidade de plantas e funções neles existentes, a jornada 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 SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS ("BANCO DE HORAS")

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

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

2.1 - Atenda fundamentalmente o disposto no artigo 59, parágrafo 2º da CLT, o qual se refere ao período máximo de 10 (dez) horas diárias e período de compensação dos créditos e débitos das horas extras (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 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 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 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 empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50%; o 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 rescin haja saldo devedor, este não poderá ser descontado na rescisão do contrato de trabalho.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO

Considerando que a atividade de limpeza urbana é caracterizada por peculiaridades especialmente em grandes centros urbanos, pelo fato da variedade de ocorrências que afetam 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 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 mês repete.
- 3)** O fato da atividade ocorrer em ambiente externo e em via pública, expõe a operação a várias imprevisíveis sobre as quais não pode exercer controle; tais como trânsito intenso causado (intempéries – alagamentos, acidentes urbanos, manifestações, etc), que interferem na atividade

Diante desses fatores, podem ocorrer situações em que a jornada de trabalho, inevitavelmente, além das duas horas extraordinárias permitidas pela legislação, embora esta situação 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 extraordinárias, terá que:

- a) Manifestar-se, através de carta protocolada perante o Sindicato Profissional, informando seu 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 horas extraordinárias previstas em lei. Este descanso ocorrerá pela diminuição da jornada 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 cabíveis, além de responder a Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FOLGA COMPENSATÓRIA

Que 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 um hora que os empregados possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação.

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

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições que as atividades de natureza externa dependem, em termos práticos de providências da empresa para 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 das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores, varredores, serventes, ajudantes de equipes de serviços diversos, operador de roçadeira, operário de serra e capinador, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, e transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e demais serviços executados em trabalhos externos (artigo 62 - inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assigração de intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 1º 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, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo uma hora. Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o tempo suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal (normal), respeitado o limite mínimo de trinta minutos para refeição e descanso.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO: ATRASOS, FALTAS, SA ANTECIPADAS – FACULT

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

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 autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) dias de 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 (um) dia por trimestre para acompanhar o filho de até 06 (seis) anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade, ao médico, devendo ser apresentada declaração do médico.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TRABALHO EM HOME OFFICE

Considerando as ferramentas tecnológicas de trabalho que possibilitam o seu desenvolvimento sem impactar na produtividade, as partes asseguram a possibilidade de implantar a modalidade em *home office*, seja ele em período integral ou híbrido (presencial e remoto), ocasião em que as convocatórias para retorno ao trabalho presencial se darão por simples comunicação do superior para o atendimento no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito horas), seja por *e-mail* ou através de 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 fornecerá o vale refeição/alimentação previsto em cláusula da presente CCT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE E 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 de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistemas de controle eletrônico de jornada de trabalho, por meio de acesso aos computadores da empresa 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 contrafornecendo, confundindo com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1966;

III - Exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; 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 finalidade 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 cumprir as seguintes condições:

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 autorizador, sendo vedada a ultratividade conforme o § 3º do art. 614 do Decreto-Lei nº 5.452/66 (CLT).

2) Para os demais empregados, não contemplados no caput, as empresas deverão encaminhar aos empregados o documento de adesão ao Sindicato Profissional, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado. No caso o documento de adesão terá natureza de acordo coletivo de trabalho, conforme consta da Portaria e, desde que, na condição da empresa aderente cumprir as determinações já constantes na 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 por sistema login e logout.

Fica também estabelecido que o empregado poderá ter acesso às informações a qualquer momento.

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 SEGUNDA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 intervir e reexaminar as condições e práticas nacionais que melhor sirvam à segurança e saúde dos trabalhadores do meio ambiente de trabalho.

Considerando que o uso da plataforma operacional, popularmente conhecida como "estribo", representa muito mais do que um verdadeiro EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA – EPC, na medida em que é utilizado não 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, representa a 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 as normas 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 representa o transporte de passageiros, mas sim uma forma para facilitar a operacionalização do serviço em áreas urbanizadas. Neste raciocínio, alertamos que em hipótese alguma poderá ocorrer a condução do gari em partes externas dos veículos, quando em deslocamento para o trabalho, para os centros de transferência e depósitos de resíduos, bem como em trechos de vias de trânsito rápido, estradas e rodovias".

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - USO DO PROTETOR SOLAR

Considerando que as partes convenientes, com base em estudo pertinente, com a inclusa ref produtos e recomendações de fabricantes, debateram e analisaram pontos essenciais ao uso solar, fica estabelecido que:

1) As empresas disponibilizarão o produto, denominado PROTETOR OU FILTRO SOLAR, para empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas, de longa exposição aberto e sob ação do sol, tendo para fazê-lo o prazo de 120 (cento e vinte) dias.

2) Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição, 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 uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de uso coletivo ou individual.

c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhes exclusiva 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 prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de vídeo ou impressa.

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes a todos os seus empregados, quando obrigatório.

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 inciso único do Artigo 456-A da Lei 13.467/2017, referente às atividades dos profissionais da limpeza urbana.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Estaduais e Municipais. No caso da COVID-19, que não possui caráter ocupacional, como forma de união de esforços, as empresas e a FEMACO se empenharão, por meio de divulgação e conscientização, para que todos os trabalhadores da categoria busquem a imunização completa perante os órgãos observados as disposições do Poder Público.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão, transporte adequado à segurança de seus empregados, dos pontos de garagem ao local da prestação dos serviços, e vice-versa, quando a distância do deslocamento for superior a 10 (dez) minutos de caminhada.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) dias.

após comunicação do INSS. Fica, outrossim, acordado, que o empregado deverá informar a decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou apo no prazo máximo de 48 horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer ve ao período não informado.

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

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

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

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

A **FEMACO** terá livre acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data p estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com a Federação Profissional da categoria pre da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 200 (duzentos) empregados proporcionarão com eleição direta, entre os empregados, de 01 (hum) Delegado Sindical por garagem e 01 (hum Sindical para o setor de varrição, com assistência da **FEMACO**, de acordo com o regul a **FEMACO** já consignou com empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser apresent formalidades necessárias.

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

1 – As empresas liberarão os delegados sindicais e os membros da CIPA, este limitado a : empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos outras atividades sindicais, por ano, sendo 10 (dez) dias no seu total e com o máximo de duraçã dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pela **FEMACO**, com a antecedei de 5 (cinco) dias de cada evento.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas contribuirão em favor do SELUR com a importância equivalente a 0,5% (cinco por cento) mensalmente, sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes do pagamento e da guia de recolhimento do FGTS, incluindo o 13º (décimo terceiro) salário, 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 mencionados, em guias ou recibos fornecidos pelo mesmo.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 e modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto do salário com o 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, aprovada em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos artigos 544, 582 e 583 da CLT.

a. Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, a qualquer tempo, o desejo de não ter o desconto da contribuição negocial, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue a secretaria da sede da entidade sindical.

b. 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 competentes, e a obrigue a devolver ou abster-se de cobrar as contribuições descontadas do empregado e restituí-las ao sindicato, desde que a empresa dê ciência ao sindicato laboral quando for citada para as medidas.

c. A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 513 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO

Conforme aprovado em Assembleia Geral, o trabalhador pode se opor ao desconto, devendo comparecer a secretaria da sede da FEMACO, no horário das 09:00 às 17:00hs, munido de cartão de identificação, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - RETOMADA DE NEGOCIAÇÃO

Fica salvaguardado o direito e o dever recíproco dos signatários desta convenção para, momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem à mesa de negociação coletiva; discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas leis provisórias, decretos, portarias e outros preceitos legais que venham alterar e ou conflitar com a aplicação dos termos pactuados neste instrumento coletivo de trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO E REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO

Caberá a **FEMACO** providenciar imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho Delegacia do Trabalho este instrumento para o competente registro e arquivo, bem como encaminhar registrada ao **SELUR**.

}

**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 E

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - MODELO TERMO DE QUITAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, n
<http://www.mte.gov.br>.