CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011782/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057273/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.127857/2021-00
DATA DO PROTOCOLO: 03/12/2021

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 ;

E

SINDE EMP EM EMP DE ASSEIO CONS LIMP URB E AMB CPS REG, CNPJ n. 00.829.360/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

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 setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de empregados em empresas de limpeza urbana**, com abrangência territorial em **Campinas/SP, Hortolândia/SP, Jaguariúna/SP, Nova Odessa/SP e Sumaré/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes em 01/09/20 serão reajustados a partir de 01/09/21, adotados os seguintes critérios:

a) Reajuste de 11% (onze por cento), tendo por base de incidência o limite salarial de R$ 8.365,10 (oito mil, trezentos e sessenta e cinco reais e dez centavos);

b) Para a parcela salarial superior ao limite da base de incidência, as empresas poderão adotar o critério da livre negociação com os titulares dessa condição salarial, garantido o reajuste de 11% (onze por cento) até o referido valor limite de R$ 8.365,10 (oito mil, trezentos e sessenta e cinco reais e dez centavos).

Os reajustes concedidos aos salários e benefícios, incluídas as diferenças relativas ao mês de setembro/21, deverão ser pagos na folha salarial de outubro/21, no quinto dia útil de novembro/21.

CLÁUSULA QUARTA - CONTRATOS PRIVADOS

A presente norma coletiva abrange também todas as empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços nas seguintes atividades: a) coleta e transporte através de veículos equipados com compactadores, caçambas ou equipamento apropriado, de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços; b) unidade operacional de recebimento de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços (destino final) c) unidade operacional de transbordo de resíduos sólidos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços; d) unidade operacional destinada processar a separação e reciclagem de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços.

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

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS FUNCIONAIS

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, vigerá a partir de 01 de setembro de 2021 e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte.
Os salários reajustados vigem a partir de 01/09/2021; as diferenças relativas à competência mês de setembro/21, deverão ser pagas até a folha salarial de outubro/21, até o quinto dia útil de novembro/21.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

A) Coletores/Bueirista

	Setembro/2021
Salário mensal.	R$ 1.742,27
Insalubridade mensal	R$ 440,00
Vale Alimentação mensal	R$ 928,73

B) Varredores/ Ajudante de Serviços Gerais

	Setembro/2021
Salário mensal	R$ 1.464,83
Insalubridade mensal	R$ 220,00
Vale Alimentação mensal	R$ 928,73

C) Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal/ Serventes de Usina de Tratamento de Inerte

	Setembro/2021
Salário mensal	R$ 1.464,83
Insalubridade mensal	R$ 440,00
Vale Alimentação mensal	R$ 928,73

D) Operador de Máquina de Aterro

	Setembro/2021
Salário mensal.	R$ 2.507,79
Insalubridade mensal	R$ 440,00
Vale Alimentação mensal	R$ 928,73

CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01 de setembro de 2020 receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, previsto na cláusula Reajuste Salarial, de forma proporcional, na base 1/12 (um doze avos) por mês de serviço.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Os empregadores ficam obrigados a partir do 10º (décimo) dia e, enquanto perdurar a substituição, a pagar ao empregado substituto o mesmo salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais.
Parágrafo único - Ficam excetuadas da presente cláusula as substituições ocorridas nos cargos de chefia administrativa.

CLÁUSULA OITAVA - DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo, acarretará às empresas a pena de multa de 1 (um) 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: pagamento da 1ª parcela até o dia 30 (trinta) de novembro e a 2ª parcela até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano;
c) Férias: até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo)
d) O pagamento do PPR será observado de acordo com a previsão constante de norma coletiva específica para esse fim,
e) Entrega dos benefícios (Tíquete Refeição e Vale Alimentação):
Será feita juntamente com o pagamento salarial, até o quinto dia útil de cada mês.
Ressalte-se que nas situações em que ocorrerem atrasos motivados pela empresa fornecedora dos tíquetes ou a transportadora dos mesmos, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente, considerado o “cheque salário” moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento em Banco, durante a jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários para descanso ou alimentação.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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**.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário Normativo para funções Operacionais em Geral (exceto aquelas já definidas nesta Convenção como salário funcional específico) será a partir de 01 de setembro de 2021, **R$ 1.464,83** (um mil, quatrocentos e sessenta e quatro reais e oitenta e três centavos**) por mês.**

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

A média das horas extras, habitualmente prestadas, será computada para o pagamento das férias, 13º salário e depósitos fundiários.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA

Fica preservada a data de 16 de maio como **"DIA DO TRABALHADOR NA LIMPEZA URBANA".**
Parágrafo único - Os empregados lotados na mão-de-obra direta (coletores, bueiristas, serventes e varredores(as)) receberão as horas trabalhadas neste dia, desde que seja dia útil, como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo da hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

Havendo o exercício das atividades no período noturno, entendendo-se como tal aquele realizado das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, sendo a hora noturna reduzida a 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, fará jus o empregado ao respectivo adicional noturno de 20% (vinte por cento) do salário-base.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:
1) Para os empregados que exerçam a função de coletores/garis, bueirista, operador de máquina de aterro, Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal, Serventes de Usina de Tratamento de Inerte: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo vigente no mês a que se referem os salários;
2) Para os empregados que exerçam a função de varredores/margaridas e ajudante de serviços gerais: grau médio que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente no mês a que se referem os salários.
Considerando que os adicionais de insalubridade, previstos em convenção foram negociados sem base em laudo pericial, e não tem por finalidade gerar reconhecimento de exposição da atividade a agentes insalubres, as partes estabelecem que:
a) os adicionais, já previstos, continuarão sendo pagos normalmente.
b) o mero pagamento do adicional de insalubridade não gerará automaticamente nenhuma contribuição previdenciária de aposentadoria especial, Lei 8.213/91, exceto

no caso da existência de laudo pericial individual referente ao trabalhador quando do requerimento da sua aposentadoria.
c) o pagamento do adicional de insalubridade também não será impedimento para a realização de horas extras, nos limites legais, sendo desnecessário requerimento prévio por parte da empresa às autoridades competentes.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.
a) O Vale Refeição e Desjejum, por unificação com o Vale Alimentação e a partir do mês de competência setembro de 2021, será reajustado em 11% (onze por cento), a partir de 01/09/21, para o valor total unificado de R$ 928,73 (novecentos e vinte oito reais e setenta e três centavos).

b) A título de esclarecimento temos que, da unificação do vale alimentação e vale refeição/Desjejum, 1/3 (um terço) corresponde ao vale alimentação e 2/3 (dois terços) ao vale refeição. Caso o vale refeição/desjejum, por qualquer motivo, venha a ser objeto de distribuição em separado ao vale alimentação, desde já fica convencionado pelas partes que o seu valor, correspondente a 2/3 (dois terços) do vale alimentação, será do mesmo retirado.

c) Para efeito da quantidade a ser distribuída, a empresa fará apuração das faltas injustificadas ocorridas no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que por cada falta corresponderá a diminuição de 01 (um) vale alimentação.

d) Os vales-alimentação, assim entendidos como a unificação do vale refeição/desjejum e do vale alimentação, serão fornecidos também durante os períodos de gozo de férias e eventuais afastamentos por doença ou acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 120 (cento e vinte) dias.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE – ESTUDANTE

Aos empregados que estejam estudando, exceção feita àqueles em período de experiência, serão concedidos dois vales transporte/dia para uso específico no deslocamento de ida e vinda ao estabelecimento escolar.
Para o recebimento desse benefício, o empregado por ele abrangido deverá: a) comprovar sua matrícula escolar e b) mensalmente apresentar à empresa atestado de frequência à escola.

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO MÉDICO

As empresas proporcionarão convênio médico e hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, definidos na legislação previdenciária, nos moldes conveniados praticados pelo mercado, que propicie atendimento de forma abrangente em relação a todas as principais regiões geográficas das cidades de Campinas, Hortolândia, Jaguariúna, Sumaré e Nova Odessa.
O plano médico e hospitalar deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de

clinicas gerais e especialidades médicas, atendimentos hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clinica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, entre outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos “estanders”.

1) A participação do empregado nas despesas do Convênio Médico e Hospitalar, a ser descontada do salário base em folha de pagamento, será de:
1.1) 0,25% (zero vírgula vinte e cinco por cento) do salário nominal: 1 (um) usuário, limitado ao custo do plano, incluindo dependentes;
1.2) 0,5% (zero vírgula cinco por cento) do salário nominal: 2 (dois) usuários, limitado ao custo do plano, incluindo dependentes;
1.3) 0,75% (zero vírgula setenta e cinco por cento) do salário nominal: 3 (três) usuários, limitado ao custo do plano, incluindo dependentes;
1.4) 1% (um por cento) do salário nominal: 4 (quatro) usuários ou mais, limitado ao custo do plano, incluindo dependentes.

2) Regime de coparticipação

As partes definirão o modelo do regime de coparticipação a ser implantado em até 6 meses para esclarecimento aos trabalhadores.

3) Encerramento de convênios ou planos de saúde

Nas hipóteses previstas na cláusula sexagésima quarta, que trata de afastamentos decorrentes de benefícios previdenciário e aposentadoria por invalidez, fica facultado às empresas o encerramento de convênios ou planos de saúde dos dependentes do empregado.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de Auxílio Creche, para as empregadas mães de filhos, com até 05 (cinco) anos de idade, o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor do salário base do varredor.
1 - A forma de reajuste acompanhará a mesma porcentagem e periodicidade de alteração do referido salário do Varredor.
2 - As empresas ficam isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmarem convênios creche para o atendimento dos filhos de empregadas mães.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os empregados, sendo que as apólices de seguro deverão proporcionar cobertura por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a cobertura será de 08 (oito) vezes **o salário base funcional do empregado, exclusivamente para os empregados na área operacional. Para as demais funções, a indenização será de 06 (seis) vezes o salário base funcional do Varredor.**

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIOS ADICIONAIS

As empresas que já proporcionavam, a seus empregados, benefícios econômicos, anteriormente à formalização desta Convenção Coletiva de Trabalho, em condição mais vantajosa do que a estabelecida nesta norma coletiva, manterão a concessão de

tais benefícios, exclusivamente aos empregados das localidades que já eram contempladas, conforme os valores e critérios específicos de cada localidade, contudo sem que essas concessões, outrora praticada, signifiquem direito de extensão a outras localidades, ou ainda a outros grupos de empregados, salvo se, por negociação espontânea entre a categoria econômica ou empresas e categoria profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal de 10% (dez por cento) do salário normativo do varredor.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIOS COM FARMÁCIA

Os empregadores procurarão firmar convênios com farmácias próximas aos locais de trabalho de seus empregados, para aquisição de medicamentos, com o consequente desconto em folha de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenentes, benefício social exclusivo de auxilio natalidade conforme Manual de Orientação e Regras.

Parágrafo primeiro – A prestação dos benefícios terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório em até 30 (trinta) dias úteis após a homologação desta CCT.

Parágrafo segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês ,e a partir de 10/11/2021 o valor total será de R$ 4,16 (quatro reais e dezesseis centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas.

Parágrafo terceiro - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo quarto – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo quinto – Na hipótese de inadimplência do empregador concomitante com evento

que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente ao dobro do valor do benefício vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo sexto - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo sétimo - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

Parágrafo oitavo - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTEIRA DE TRABALHO ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

Quando do registro do empregado, os empregadores fornecerão recibo de retenção da Carteira de Trabalho, onde necessariamente constará a função para qual o trabalhador está sendo contratado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado sob a alegação de falta grave deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos da dispensa, sob pena de presunção de dispensa imotivada.
Caso o empregado não queira assinar o documento, testemunhas deverão fazê-lo.

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

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

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

As empresas poderão contratar mão de obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza

urbana para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

É de responsabilidade da empresa contratante a exigência do cumprimento por parte da empresa contratada das condições básicas de trabalho, especialmente:
a) regular registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;
b) fornecimento de uniformes completos;
c) fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequado à atividade exercida;
d) fornecimento de transporte adequado à segurança dos empregados, inclusive atendendo as exigências do Código Brasileiro de Trânsito;
e) fornecimento de alojamento com vestiários, quando a quantidade de empregados for relevante e a situação exigir;
f) Recolhimento das contribuições estabelecidas na norma coletiva.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES

Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da quitação das verbas rescisórias, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e o requerimento de Seguro Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelo empregado, por dia de atraso, paga diretamente ao mesmo, até a efetivação da homologação. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477, Parágrafo 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

1 – As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado a data, horário e local para a quitação da rescisão, bem como da homologação quando for o caso, fornecendo-lhe cópia da mesma.

2 – Fica estipulada a multa de 1 (um) 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 – Quando a entidade sindical profissional der causa para o atraso da homologação deverá emitir certidão em favor da empresa que a isente de culpa, especificando o motivo; bem como quando a homologação não ocorrer por culpa do empregado.

4– Não serão impedimentos para homologação os seguintes pontos:

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

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

5 – Caso ocorra ressalva pelo sindicato laboral no termo de rescisão, a mesma não prejudicará a homologação e, consequentemente, o levantamento das verbas rescisórias, bem como eventual obtenção de direitos trabalhistas ou previdenciários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SALDO DE SALÁRIOS

O saldo de salários, referente ao período anterior ao aviso prévio, deverá ser pago pelo empregador, ao empregado, por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se a homologação 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.

Parágrafo2º As empresas que adotarem o termo de quitação, terão como referência o modelo acordado entre **SELUR** e **SIEMACO CAMPINAS.**

Parágrafo 3º É facultado às empresas firmar diretamente, consoante modelo próprio e dispensada a presença do **SIEMACO CAMPINAS**, Termo de Quitação com os respectivos empregados cuja remuneração, nos termos da cláusula terceira, “c”, da CCT, situe-se na faixa da livre negociação salarial.

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

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE CARREIRA PROFISSIONAL

As empresas se comprometem a implantar Planos de Carreira Profissional visando o progresso profissional dos varredores e coletores, bem como a sua preparação profissional.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIAS

Os empregadores ficam obrigados 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.

Parágrafo único - Os empregadores se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução, antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso seja necessária a utilização de condução excedente.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REPÚDIO À ASSÉDIO MORAL

As partes convenentes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral, porventura ocorridos na relação de emprego.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GESTANTE

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e, nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.
Parágrafo único - Na hipótese de acordo para a rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com anuência e assistência do **Sindicato Profissional**.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO DOENÇA

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

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA/ESTABILIDADE

Os empregadores considerarão estável todo empregado que contar com 03 (três) anos ou mais de serviço ao mesmo empregador e estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade. Não requerida a aposentadoria quando da habilitação ou aquisição do direito, cessa a estabilidade.
“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”.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PPP – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Auxílio Doença

Os empregados afastados do serviço por doença terão a garantia limitada até 60 (sessenta) dias, a contar da cessação do benefício deferido pelo órgão previdenciário competente.

Parágrafo único - O presente auxílio não se aplica aos empregados que estejam em regime de contrato por prazo temporário ou determinado, no início do afastamento, exceto em caso de doença ocupacional.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo oitavo - Os cargos diretivos e gerenciais, considerados de confiança pela empresa, serão dispensados do controle de jornada, nos termos do art. 611-A, V, e 62, II da CLT, não fazendo jus a horas extras, inclusive em viagens a serviço.

Parágrafo nono - Os empregados da área administrativa que estiverem em "home office" poderão ser dispensados do controle de jornada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

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

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

Parágrafo segundo -Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

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

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

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

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 um tempo destinado ao repouso e alimentação;

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

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos práticos de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição;
Fica, por isso, estabelecido que os próprios funcionários têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.
Convenciona-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, a função de Auxiliar de Coleta, função essa, relativa as atividades do setor, ou seja: Coleta de resíduos industriais e de grandes geradores comerciais, executam trabalhos externos (artigo

62 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 3º da Portaria MTPS 3.626, de 13 de novembro de 1991.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRABALHO EM REGIME HOME OFFICE

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

Parágrafo único. Eventuais ferramentas e/ou suportes fornecidos, por mera liberalidade da empresa, não integram a remuneração do empregado.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as saídas antecipadas, de até 02 (duas) horas da jornada diária de trabalho do empregado estudante para prestação de exames desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas mediante comprovação posterior.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS/ ASSISTÊNCIA A FILHOS

Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas da empregada ou empregado que necessitar assistir seus filhos menores de 6 (seis) anos, ou filho excepcional de qualquer idade, ao médico, no máximo de 3 (três) vezes ao ano, sendo obrigatória a apresentação do atestado competente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS JUSTIFICADAS

O(A) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao trabalho por 2 (dois) consecutivos em caso de falecimento da(o) cônjuge ou companheira(o) reconhecida(o), filhos, pai e mãe; e por 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento, sem prejuízo dos salários correspondentes a esses dias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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, ao qual os empregados terão acesso comprovado, via "login" e senha individual, providenciados pela empresa e 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) Para os demais empregados , não contemplados no caput, as empresas deverão encaminhar documento de adesão ao Sindicato Profissional, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado.

Neste caso o documento de adesão terá natureza de acordo coletivo de trabalho, conforme consta da já referida Portaria e, desde que, na condição da empresa aderente cumprir as determinações já comentadas de observação integral da Portaria Ministerial reguladora do assunto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início em dias de sábado, domingo e feriados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

Os empregadores se obrigam a fornecer a seus empregados equipamentos de sinalização de segurança (cones, colete refletivo, bandeiras de sinalização, iluminação de alerta, etc.) necessários ao desempenho dos serviços.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - USO DO PROTETOR SOLAR

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

1) As empresas disponibilizarão o produto, denominado PROTETOR OU FILTRO SOLAR, para uso dos empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol.
2) Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:

    a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze)
    b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.
    c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhes exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.
    d) As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa.

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

UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, uniforme a todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso, obedecidos os seguintes critérios:

a) Entrega de 01 (um) uniforme quando da admissão;
b) Entrega de 01 (um) uniforme até 30 (trinta) dias após a admissão;
c) Substituição dos uniformes sempre que necessário.
Parágrafo primeiro -Em caso de ser cobrado ou descontado o uniforme nos vencimentos do empregado, os empregadores ficarão obrigados a restituir ao mesmo, em dobro, o respectivo valor, conforme o estabelecido no artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho.
Parágrafo segundo - Fica assegurado aos empregadores o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme, fornecido gratuitamente, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 do **SINDICATO PROFISSIONAL** e seus conveniados, sendo que a falta de indicação do CID não invalida o mesmo.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - VACINAÇÃO – COVID 19

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

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese de o empregado encaminhado ao INSS para requerer/ingressar com o pedido de benefício previdenciário, ter este pedido negado ou cessado, deverá o mesmo se apresentar à empresa no prazo de 48 horas após comunicação do INSS, para realizar o exame médico de retorno ao trabalho, sob pena de dar início à contagem de tempo para caracterização do abandono de emprego e não poder requerer qualquer verba sem a devida contraprestação de serviço.

Parágrafo primeiro - Caso o empregado opte por recorrer, pelas vias administrativas ou judiciais, da decisão do INSS de cessação de seu benefício ou de sua negativa sem retornar ao trabalho, inclusive com a anuência do médico do trabalho da empresa no sentido de retorno ao trabalho, deverá o empregado, no prazo previsto no caput, entregar à empresa o comprovante do recurso, ficando a partir de então o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumpridos os trâmites legais de retorno ao trabalho, não lhe cabendo no período eventuais salários e benefícios, vencidos e vincendos.

Parágrafo segundo - Para efeitos da presente cláusula, a ausência de atualização por parte do empregado sobre a sua situação previdenciária e respectivos dados cadastrais o sujeitará às cominações legais do art. 482 da CLT.

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

Parágrafo quarto - Aos dependentes dos empregados afastados por concessão de benefícios previdenciários será garantido convênio médico, até o limite de 180 dias a contar do 1º dia de afastamento, acrescidos em 30 dias, caso solicitado formalmente pelo titular. Após este período, a reinclusão do dependente no convênio, se requerida pelo titular, ocorrerá quando do seu retorno às atividades laborais.

Para os empregados que já se encontram afastados, esta cláusula terá eficácia a partir de 180 dias da data-base da presente Convenção.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO

O **Sindicato Profissional** terá livre acesso às dependências dos empregadores, uma vez por mês, com data previamente estipulada para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com o **SINDICATO PROFISSIONAL** da categoria preponderante da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 200 (duzentos) empregados proporcionarão condições para eleição direta, entre os empregados, de 01 (um) Delegado Sindical por garagem e 01 (um) Delegado Sindical para o setor de varrição, com assistência do **SINDICATO PROFISSIONAL**, de acordo com o regulamento que o **SINDICATO PROFISSIONAL** já consignou com empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser apresentado para as formalidades necessárias.

Ficam preservadas as condições das empresas que tinham Delegado Sindical, conforme quantidade e critérios estabelecidos em regulamento específico.
Parágrafo único – As empresas liberarão os delegados sindicais e os membros da CIPA, este limitado a 2 (dois) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para

participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, uma vez por um ano, sendo 10 (dez) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pelo **SINDICATO PROFISSIONAL**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL

1 - As empresas contribuirão em favor do **SELUR** com a importância equivalente a 0,5% (meio por cento) sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS, bem como apresentarão cópia desta última.
1.1 - Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.
2 - O recolhimento de que se trata a presente cláusula, será efetuado diretamente ao **SELUR**, conforme os percentuais mencionados, em guias ou recibos fornecidos pelos mesmos.
3 - 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

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 na folha de pagamento dos salários dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, das contribuições sindical e negocial e outras a favor da entidade laboral, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

a) Será observado o amplo direito de oposição ao desconto da contribuição negocial, pelos trabalhadores, desde que apresentada de forma escrita, uma via ao sindicato e outra à empresa, protocolizadas, a qualquer tempo.

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 transitada em julgado, que a obrigue a devolver ou abster-se de cobrar as contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato, desde que a empresa dê ciência ao sindicato laboral quando for citada.

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

d) As empresas descontarão a título de contribuição negocial de cada um de seus empregados 1% (um por cento) do salário base, mensalmente corrigido, limitado o desconto a R$50,00 (cinquenta reais), por empregado.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Siemaco Campinas em guias próprias fornecidas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. Novos Funcionários: os empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

Os empregadores cederão um local de sua sede para serem afixados avisos do **Sindicato Profissional**.

DISPOSIÇÕES GERAIS
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MULTA

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DÚVIDAS E CUMPRIMENTO

O cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as dúvidas oriundas do mesmo, será intentado perante a Justiça competente.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Caso venha a ser intentada a ação de cumprimento, o empregador reclamado responderá pelos honorários advocatícios dos advogados do **Sindicato Profissional**.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

O processo de revisão, denúncia, prorrogação ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

GERALDO MAGELA DA SILVA
PRESIDENTE

SINDE EMP EM EMP DE ASSEIO CONS LIMP URB E AMB CPS REG

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.