CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP010441/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062170/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.227614/2026-77
DATA DO PROTOCOLO: 26/10/2026

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

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

E

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 Presidente, Sr(a). GERALDO MAGELA DA SILVA;

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 2026 a 31 de agosto de 2027 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**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes em 01/09/25 serão reajustados a partir de 01/09/26, adotados os seguintes critérios:

a) **Reajuste de 5,5% (cinco e meio por cento)**, tendo por base de incidência o limite salarial de **R$ 11.186,03 (onze mil, cento e oitenta e seis reais e três 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 5,5% (cinco e meio por cento) até o referido valor limite de **R$ 11.186,03 (onze mil, cento e oitenta e seis reais e três centavos)**.

Os reajustes concedidos aos salários e benefícios, incluídas as diferenças relativas ao mês de setembro/26, deverão ser pagos na folha salarial de outubro/26, no 5º (quinto) dia útil de novembro/26.

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 in 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.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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 5º (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 5º (quinto) dia útil de cada mês.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTA BANCÁRIA PARA CRÉDITO 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 OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO/CONTRACHEQUE

As empresas poderão disponibilizar os contracheques aos empregados com as discriminações das verbas salariais por meio físico ou digital.

As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a

assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - DESCONTO INDEVIDO

Os descontos indevidos nos salários base dos empregados, de valor igual ou superior a 10%, serão reembolsados em até 5 dias úteis, após o protocolo de reclamação do empregado, salvo verificação de regularidade do referido desconto.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 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 2026**, **R$ 1.958,82 (um mil, novecentos e cinquenta e oito reais e oitenta e dois centavos) por mês.**

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 2026** e será paga ou entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte.

Os salários reajustados vigem a partir de 01/09/2026; as diferenças relativas à competência mês de setembro/26, deverão ser pagas até a folha salarial de outubro/26, até o 5º (quinto) dia útil de novembro/26.

SET/26	Coletores/ Bueristas	Varredores/ Ajudante de Serviços Gerais	Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal/ Serventes de Usina de Tratamento de Inerte	Operador de Máquina de Aterro
Salário mensal	R$2.329,81	R$1.958,82	R$1.958,82	R$3.353,48
Insalubridade mensal	40 % salário-mínimo federal	20% salário-mínimo federal	40% salário-mínimo federal	40% salário-mínimo federal
Vale Alimentação mensal	R$1.259,63	R$1.259,63	R$1.259,63	R$1.259,63

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após **01 de setembro de 2025** 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 2026, será reajustado em **5,5% (cinco e meio por cento)**, a partir de 01/09/26, para o valor total unificado de **R$ 1.259,63(um mil, duzentos e cinquenta e nove reais e sessenta 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 VIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

No momento da admissão, cada empregado deverá registrar, em formulário fornecido pela empresa, a sua opção quanto ao recebimento do vale-transporte. Esses serão entregues pelas empresas de uma única vez,

correspondendo aos dias efetivamente trabalhados para o deslocamento entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa, visando satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a Lei nº 7.619/87 e as previstas na Lei nº 7.418/85.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de **6% (seis por cento)**, incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

Parágrafo Segundo – Durante os períodos em que o empregado estiver afastado de suas atividades, por qualquer motivo, inclusive mediante atestado médico ou benefício concedido pelo INSS, não haverá direito ao recebimento do vale-transporte, em razão da ausência de deslocamentos entre residência e local de trabalho.

Parágrafo Terceiro – Em caso de extravio, perda ou dano do cartão magnético do vale-transporte, caberá ao empregado arcar com os custos de sua substituição.

Parágrafo Quarto – Em caso de desligamento, o empregado deverá restituir os vales-transportes correspondentes aos dias NÃO trabalhados no período, DEVENDO a dedução dos 6% (seis por cento) SER PROPORCIONAL AO UTILIZADO.

Parágrafo Quinto – A prestação de declaração falsa ou o uso indevido dos vales-transportes caracterizam falta grave.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR

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

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 septagésima 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 10 (dez) vezes **o salário base funcional do empregado, exclusivamente para os empregados na área operacional. Para as demais funções, a indenização será de 10 (dez) vezes o salário base funcional do Varredor.**

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONVÊNIOS COM FARMÁCIA

Os empregadores deverão 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 OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL - BSS

O **SIEMACO CAMPINAS** prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho serviços assistenciais nos casos de: nascimento de filho e falecimento do trabalhador, por meio de organização Gestora especializada e aprovada pela Entidade Sindical Patronal. Os valores dos benefícios se dão conforme tabela abaixo:

BSS - BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL - LIMPEZA URBANA		
Tipo de benefício	**Parcelas**	**Valor**

Natalidade	**1**	**R$757,46**
Serviço Funeral**	**1**	**-**
Reembolso Funeral *	**1**	**R$3.804,79**
OBSERVAÇÕES:		
* Apenas para o trabalhador, com opção de acionar o Serviços Funeral **ou** do Reembolso Funeral caso haja acionamento.		
** Serviço Funeral **disponível 24 horas**, com acionamento via 0800 580 3816 - apoio desde a parte documental ao sepultamento		

Parágrafo Primeiro: Os valores, requisitos, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial estão previstos no Manual de Procedimentos Operacionais e parte integrante desta cláusula, disponível no site www.beneficiosocialsindical.com.br.

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, a partir da assinatura desta convenção, as empresas, inclusive àquelas que oferecem qualquer benefício análogo, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês o valor total de **R$ 5,65 (cinco reais e sessenta e cinco centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora BSS – Benefício Social Sindical, no site https://portal.beneficiosocialsindical.com.br.

Parágrafo Quarto: Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar previsão financeira para cumprimento desta assistência social a fim que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o Artigo 444 da CLT.

Parágrafo Quinto: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site https://portal.beneficiosocialsindical.com.br.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CESTA NATALINA

As empresas entregarão para cada trabalhador, até o dia 20/12 de cada ano, um kit natalino.

A não disponibilização da cesta até o dia 20/12 do corrente ano, acarretará a aplicação de multa no valor de R$ 400,00 (quatrocentos reais), para cada trabalhador que não for contemplado, a ser paga em até 48 (quarenta e oito) horas da data limite da entrega da cesta.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

As empresas proporcionarão um plano de assistência à saúde, compreendendo, de forma integrada:

I – Convênio médico-hospitalar, com cobertura ambulatorial, hospitalar e de emergência, nos moldes praticados no mercado;

II – Convênio odontológico básico, regulamentado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS;

III – convênio com farmácias e drogarias, assegurando descontos na aquisição de medicamentos, mediante desconto em folha de pagamento.

O referido plano de assistência à saúde constitui um conjunto de benefícios destinados à promoção do bem-estar e à preservação da saúde dos empregados e seus requisitos são tratados de forma específica nas cláusulas 22ª e 27ª.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE JOVEM APRENDIZ

Na ocorrência de abertura de novas vagas para contratação de jovem aprendiz, as empresas priorizarão a divulgação das referidas vagas para os filhos dos seus empregados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

6 - Fica dispensada a obrigatoriedade de homologação no sindicato para os casos de rescisão envolvendo empregados que **percebam salários acima de R$16.951,10 (dezesseis mil, novecentos e cinquenta e um reais e dez centavos), com envio de uma via da homologação em 48h para ciência da entidade sindical laboral**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DESVIO DE FUNÇÃO

Fica proibido o empregado laborar em função diversa daquela em que foi contratado, podendo de comum acordo exercer a função e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSÉDIO MORAL

As partes convenentes, declaram repúdio a qualquer forma de assédio moral, vertical ou horizontal, na relação de emprego e sindical, desenvolvendo campanhas educativas, no sentido de construir um ambiente de trabalho em que empregados e empregadores, incluindo terceiros, sejam tratados com respeito e cortesia mútuos, não praticando condutas que causem constrangimento ou intimidação, como ameaças, chantagem, falso testemunho, insultos, exposição ao ridículo, ofensas, insinuações, discriminação, seja por raça, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade, religião, posição social, opinião, convicção política, função, ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CANAL DE DENÚNCIAS

As empresas instituirão e manterão, canal de denúncias acessível, sigiloso e amplamente divulgado aos empregados, destinado ao recebimento e ao tratamento de relatos de assédio moral, assédio sexual, discriminação, violência no ambiente de trabalho e condições inadequadas de saúde e segurança, bem como de quaisquer outras situações que possam comprometer a integridade física, psicológica ou moral dos trabalhadores.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PPP – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

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

Considerando que em razão da relação trabalhista e sindical existe obrigação legal de tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores entre as partes, seja para atendimento dos legítimos interesses dos sindicatos laborais, seja para o exercício regular dos direitos dos trabalhadores, nos termos do artigo 10 da Lei 13.709/2018.

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

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Gestante

Às empregadas gestantes, até 60 (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.

B) 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**.

C) 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.

D) 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”.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

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

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para que os empregados possam usufruir de 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM HOME OFFICE

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO: ATRASOS, FALTAS, SAÍDAS ANTECIPADAS – FACULT

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

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ABONO DE HORAS - COMPROMISSOS ESCOLARES

As empresas abonarão, uma vez por ano e por filho, as horas de ausência do empregado que necessitar participar de reunião, evento, atividade pedagógica ou outro compromisso escolar de filho (a) ou dependente legal de até 12 (doze) anos de idade, mediante apresentação de declaração ou comprovante emitido pela instituição de ensino.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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

Considerando a permissão prevista nas disposições da **Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 671, de 08/11/21**, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, por meio de acesso aos computadores da empresa, via “login” e

senha individual para os empregados da área administrativa e dos pontos fixos operacionais, desde que o trabalhador tenha acesso comprovado à tecnologia do sistema e que:

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

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

I - Restrições de horário à marcação do ponto.

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

III -Exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e IV - Existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

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

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

I - Permitir a identificação de empregador e empregado; e

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

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

2) Para os demais empregados, não contemplados no caput, as empresas deverão encaminhar documento de adesão ao Sindicato Profissional, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado.

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

3) Considerando que os registros de jornada são realizados pelos próprios empregados por meio de identificação digital ou eletrônica (inclusive, login e logout), que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que a empresa está dispensada da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto ou eventuais registros físicos de frequência em relação aos empregados submetidos a controle de jornada.

Fica também estabelecido que o empregado poderá ter acesso às informações a qualquer momento para consulta e acompanhamento, via portal ou impressão do documento, solicitado ao setor de recursos humanos, sendo certo que a empresa providenciará o acesso em 48h após a solicitação.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO PARA LACTANTES

A empregada lactante terá direito a afastamento remunerado de 15 (quinze) dias, consecutivos, imediatamente após o término da licença-maternidade.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DISPONIBILIZAÇÃO DE BANHEIROS QUÍMICOS EM MUTIRÕES

As empresas disponibilizarão banheiros químicos para utilização dos trabalhadores durante a realização de mutirões de limpeza urbana, nos locais em que não houver sanitários

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E CALÇADOS DE SEGURANÇA

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.

Parágrafo Terceiro: As empresas assegurarão o fornecimento e a reposição de uniformes e calçados de segurança sempre que necessário, inclusive nos casos de desgaste ou de danos decorrentes de intempéries, de modo a garantir condições adequadas de utilização, proteção e segurança dos trabalhadores no desempenho de suas atividades.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE APOIO À SAÚDE MENTAL

As empresas implantarão Programa de Apoio à Saúde Mental de seus empregados, observadas as particularidades de suas atividades e de suas estruturas organizacionais, com o acompanhamento de sua implementação pelos sindicatos laborais, resguardados o sigilo profissional, a confidencialidade das informações e a proteção dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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 SEPTAGÉSIMA 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 SEPTAGÉSIMA 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 SEPTAGÉSIMA 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, incluindo o 13º (décimo terceiro) salário 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 SEPTAGÉSIMA 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, mediante qualquer meio adequado (e-mail, carta) endereçado ao sindicato profissional pelo trabalhador com cópia para o Departamento Pessoal da Empresa, 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 SEPTAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - SÚMULA 374 DO TST

Em função da tipicidade da atividade e conforme súmula 374, do TST, os Sindicatos Convenentes acordam que empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 OCTAGÉSIMA 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 OCTAGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA

As empresas disponibilizarão anualmente aos sindicatos laborais os seguintes documentos:

a) Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);

b) Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT);

c) Ata de instalação e posse da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA), acompanhada do calendário anual de reuniões, com indicação de local, data e horário;

d) Atas das reuniões realizadas pela CIPAA.

Parágrafo Primeiro: Os documentos permanecerão disponíveis nas dependências da empresa para consulta dos sindicatos laborais, sempre que necessário, mediante prévia solicitação.

Parágrafo Segundo: A disponibilização dos documentos observará a legislação relativa à proteção de dados pessoais e ao sigilo de informações, podendo a empresa adotar medidas de anonimização ou ocultação de dados pessoais e de informações de terceiros que não sejam necessários, sem prejuízo do acesso às informações indispensáveis à verificação das condições de saúde e segurança do trabalho.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EPI'S E CERTIFICADOS DE APROVAÇÃO (CA)

Para fins de acompanhamento das condições de saúde e segurança do trabalho, as empresas disponibilizarão a relação atualizada dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), acompanhada dos respectivos Certificados de Aprovação (CA) vigentes.

Parágrafo Único: A relação permanecerá disponível nas dependências da empresa para consulta dos sindicatos laborais, sempre que necessário, mediante prévia solicitação.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO

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

}

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

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)

ANEXO II - MODELO TERMO DE QUITAÇÃO

Anexo (PDF)

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