

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003645/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/04/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009469/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.209460/2024-70
DATA DO PROTOCOLO: 22/04/2024

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

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

E

SIND EMP EMPR AS CONS LIMP AMB A V SIM R PRETO E REGIAO, CNPJ n. 01.580.886/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO CARLOS CAPANA;

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 janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (Limpeza Urbana)**, com abrangência territorial em **Altinópolis/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cravinhos/SP, Dumont/SP, Guará/SP, Ipuã/SP, Jardinópolis/SP, Luís Antônio/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Pontal/SP, Ribeirão Preto/SP, Sales Oliveira/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, São Joaquim da Barra/SP, São Simão/SP, Serra Azul/SP, Serrana/SP e Sertãozinho/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários cujas remunerações sejam inferiores a R\$ 6.300,00 (seis mil e trezentos reais) serão reajustados, a partir de 01/janeiro/2024, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/janeiro/2023, será aplicado o percentual de reajuste de 5% (cinco por cento).

Os salários cujas remunerações sejam superiores a R\$ 6.300,00 (seis mil e trezentos reais) dar-se-á por livre negociação.

§ 1º – Nos recibos de pagamento de salário deverá constar necessariamente o valor do salário nominal da respectiva função do trabalhador.

1- Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo, acarretará às empresas a pena de multa de 1 (hum) dia de salário, por dia de atraso, independentemente das penalidades previstas na legislação:

a) Salário: até o 5º (quinto) dia útil de cada mês seguinte ao de competência do respectivo salário. Incidirá mora salarial para os salários não pagos até a referida data, correspondente a 1/30 (hum trinta avos) do salário devido por atraso.

b) Décimo Terceiro Salário: deverá ser pago integralmente até o dia 20 de dezembro de cada ano, aplicando-se uma mora salarial de 1/12 (um doze avos) do salário por mês de atraso.

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados, os comprovantes de pagamentos com a identificação do empregador, discriminação das importâncias e benefícios pagos e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários, posteriormente aos respectivos pagamentos efetuados.

§ 1º – Os empregadores que não efetuarem os pagamentos de salários em moeda corrente, deverão proporcionar a seus empregados, tempo hábil para o recebimento, junto a rede bancária, dentro da jornada de trabalho, no 5º dia útil.

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

§ 2º – Nos casos em que o pagamento salarial for efetuado mediante depósito bancário, o comprovante de depósito servirá como recibo de pagamento.

§ 3º – É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em dinheiro na conta corrente do empregado ou ordem bancária de crédito, neste caso, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, sendo que o trabalhador deverá ter sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do §6º do art. 477 da CLT.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

A empresa fica obrigada a partir do trigésimo primeiro dia e enquanto durar a substituição, inclusive nas férias, a pagar ao empregado o mesmo salário do substituído.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

jan/24	Coletores	Varredores/ Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal
Salário mensal	R\$1.662,43	R\$1.530,06
Insalubridade mensal	40 % salário-mínimo federal	20% salário-mínimo federal

Vale Alimentação mensal	R\$686,14	R\$686,14
-------------------------	-----------	-----------

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados em empresas de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e industriais e serviços congêneres.

CLÁUSULA OITAVA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAIS

A média das horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade habitualmente trabalhadas, serão computadas para efeito de pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários. A média das horas extras e adicionais, deverão constar no verso do TRCT.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO

Tendo em vista a renegociação desta cláusula, na norma convencionada do período relativo a 01/janeiro/2023 a 31/dezembro/2023, ficam convalidadas as seguintes condições:

O percentual referente ao adicional de quinquênio que corresponde a 5% (cinco inteiros por cento) do salário funcional não cumulativo da função para todo empregado que contar ou completar 5 (cinco) anos ininterruptos prestados na mesma empresa, será mantido para os empregados que até junho/23 já tivessem adquirido o tempo necessário para o recebimento de tal direito.

A partir de 01/julho/2023, somente os empregados que já contavam com quinquênio completado é que têm direito a manutenção do valor do adicional de quinquênio.

Os empregados que, em 01/junho/2023, ainda não tivessem completado o quinquênio, não têm direito ao adicional de quinquênio, que, porventura, viesse ou venha a ser completado.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Devido às características locais, o trabalho exercido no período noturno compreendido entre **22:00** e **05:00** horas, será remunerado com um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:

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

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

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

- a) os adicionais, já previstos, continuarão sendo pagos normalmente.
- b) o mero pagamento do adicional de insalubridade não gerará automaticamente nenhuma contribuição previdenciária de aposentadoria especial, Lei 8.213/91, exceto no caso da existência de laudo pericial individual referente ao trabalhador quando do requerimento da sua aposentadoria.
- c) o pagamento do adicional de insalubridade também não será impedimento para a realização de horas extras, nos limites legais, sendo desnecessário requerimento prévio por parte da empresa às autoridades do Ministério do Trabalho.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIOS

Os prêmios de quaisquer naturezas, ainda que habituais, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, na forma do art. 457, § 2º, da CLT.

Parágrafo Primeiro: As empresas podem estabelecer a concessão de prêmios e abonos aos seus empregados, mediante regulamento interno, sendo os valores desvinculados do salário, podendo suprimi-los a qualquer momento.

Parágrafo Segundo: Como uma forma de incentivo ao trabalho e cumprimento das regras e procedimentos operacionais, estabelece-se um prêmio mensal, individual, no valor de 20% do salário base para os empregados que exercem a função de "Coletor". Caso haja alguma das ocorrências citadas abaixo dentro do mês, esta será pontuada como 01 ocorrência e cada uma será equivalente a 1/4 (ou 25%) a ser descontado do valor do prêmio, sendo:

Ocorrências:

Falta Injustificada;

Acidente de Trabalho ocasionado por desvio comportamental;

Medidas Disciplinares, exceto advertências, e;

Manobra de Ré sem auxílio.

Descontos

- a) 1/4 (25%) do valor em caso de 01 ocorrência no mês:
- b) 2/4 (50%) do valor em casos de 02 ocorrências no mês:
- c) 3/4 (75%) do valor em caso de 03 ocorrências no mês, e;
- d) 4/4 (100%) Valor total em caso de 04 ocorrências no mês.

O pagamento do adicional será realizado juntamente com o pagamento dos salários.

Parágrafo Terceiro: Como uma forma de incentivo ao trabalho e cumprimento das regras e procedimentos operacionais, estabelece-se um prêmio mensal, individual, no valor de 20% do salário base para os empregados que exercem a função de "Varredor". Caso haja alguma das ocorrências citadas abaixo dentro do mês, esta será pontuada como 01 ocorrência e cada uma será equivalente a 1/4 (ou 25%) a ser descontado do valor do prêmio, sendo:

Ocorrências:

Falta Injustificada;

Acidente de Trabalho ocasionado por desvio comportamental;

Medidas Disciplinares, exceto advertências, e;

Manobra de Ré sem auxílio.

Descontos

- a) 1/4 (25%) do valor em caso de 01 ocorrência no mês:
- b) 2/4 (50%) do valor em casos de 02 ocorrências no mês:
- c) 3/4 (75%) do valor em caso de 03 ocorrências no mês, e;
- d) 4/4 (100%) Valor total em caso de 04 ocorrências no mês.

O pagamento do adicional será realizado juntamente com o pagamento dos salários.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

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

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

As partes resolvem estabelecer o prazo até **02 de dezembro de 2024** para que as empresas que ainda não tenham implantado qualquer plano venham a fazê-lo, para isso podendo optar tanto pelo modelo de PPR já desenvolvido pelo **SELUR** quanto por outro que venham a negociar com o **SIEMACO RP**.

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

O valor do vale alimentação deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência janeiro/2024, em 4% (quatro por cento) sobre o valor vigente na competência janeiro/2023.

As empresas fornecerão gratuita e mensalmente aos empregados um Vale Alimentação em cartão, no valor de **R\$ 686,14 (seiscentos e oitenta e seis reais e quatorze centavos)** a serem pagos até o 20º dia do mês.

Parágrafo Primeiro: Caso ocorra alguma das ocorrências citadas abaixo dentro do mês, será pontuado como 01 ocorrência e cada uma equivale a 1/4 (ou 25%) a ser descontado do valor do Vale Alimentação sendo:

Ocorrências:

Falta Injustificada;

Acidente de Trabalho ocasionado por desvio comportamental;

Medidas Disciplinares, exceto advertências, e;

Manobra de Ré sem auxílio.

Descontos:

a) 1/4 (25%) do valor em caso de 01 ocorrência no mês;

b) 2/4 (50%) do valor em casos de 02 ocorrências no mês;

c) 3/4 (75%) do valor em caso de 03 ocorrências no mês, e:

d) 4/4 (100%) Valor total em caso de 04 ocorrências no mês.

Parágrafo Segundo: Deixa de ter direito ao Vale Alimentação, os casos de afastamentos superiores a 03 meses, exceto em afastamentos por licença maternidade, que não terão o benefício encerrado.

Parágrafo Terceiro: O referido benefício deverá ser pago durante as férias.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Fica assegurado por parte das empresas, a concessão de vales transportes nos termos da legislação vigente, ficando facultado a empresa seu pagamento em dinheiro, incluindo-o no contracheque do empregado o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência/ trabalho e vice-versa, devendo nestes casos, destacar como “benefício de transporte”.

§ 1º – Tal benefício não tem natureza salarial, mesmo que pago em dinheiro, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, nem constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS (STF. Recurso Extraordinário n. 478.410 de 10.03.2010).

§ 2º - Os vales transportes ou o seu equivalente pagamento, deverão ser fornecidos desde o primeiro dia de trabalho do empregado, em quantidade suficiente para este se locomover para o local de trabalho, e para o retorno à sua residência.

§ 3º - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerada falta.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Será fornecido auxílio educação para os empregados, não abrangente a seus dependentes e descrito conforme programa e regras específicos.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR

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

O plano médico e hospitalar, no valor de **R\$182,61 (cento e oitenta e dois reais e sessenta e um centavos)** por vida, deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas, atendimentos hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, entre outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standard".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo **SIEMACO-RP**, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência odontológica básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (odontológica) para os trabalhadores da categoria de limpeza urbana. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria.

Parágrafo primeiro: As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido pelo **SIEMACO-RP**.

O **SIEMACO-RP** realizará convênios e parcerias com centros médicos especializados assim como ampliará o atendimento odontológico, através de consultório próprio nas dependências da sede do sindicato.

Parágrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência odontológica a serem oferecidos a categoria:

1. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao **SIEMACO-RP** anteriormente identificado, o valor de **R\$ 35,88 (trinta e cinco reais e oitenta e oito centavos), por mês** e por empregado, responsabilizando-se o SIEMACO-RP a prestar assistência constituída por consultas odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu consultório próprio, seja por convênio;

Parágrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os

empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao SIEMACO-RP, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

Parágrafo quinto: A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim.

Parágrafo sexto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo sétimo - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 35,88 por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do SIEMACO-RP para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

Parágrafo oitavo - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência odontológica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo nono - O valor de **R\$ 35,88** (trinta e cinco reais e oitenta e oito centavos) será válido para o ano de 2024. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Nas empresas onde trabalharem 30 (trinta) empregadas ou mais no mesmo local de trabalho, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a 5% (cinco por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho menor até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação de despesas com a guarda, vigilância e assistência aos filhos.

Parágrafo Único – Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

A empresa fornecerá seguro de vida para todos os empregados, com auxílio funeral, incluso.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACÚMULO DE FUNÇÕES

Os empregados que venham a exercer outro cargo, cumulativamente com suas funções contratuais, terão direito a percepção de adicional correspondente a no mínimo **20%** (vinte por cento) da respectiva remuneração, devendo ser pago proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas na outra função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FILHO EXCEPCIONAL

Os empregadores pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal correspondente a **20%** (vinte por cento) do salário funcional de sua função, por filho nessa condição.

Parágrafo Único – O empregado no ato de sua contratação deverá cientificar o empregador por escrito que possui filho excepcional, sob pena de perder o direito ao recebimento do referido benefício.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESJEJUM

O desjejum será servido aos empregados que desejarem e estiverem presentes no refeitório entre o décimo quinto e o quinto minuto antecedentes ao início da jornada de trabalho, não podendo este horário ser considerado como extraordinário. O

benefício será concedido a todos os empregados que tenham o início das atividades a partir da garagem, transbordo e casas de apoio.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

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

Considerando a característica do setor ser de prestação de serviços contínuos à terceiros, no caso de rescisão contratual por parte do contratante, fica pactuado entre as entidades signatárias da presente convenção coletiva que o empregador não será devido a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e lei 7.238/84, ambas no seu artigo 9º.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS

O prazo para o pagamento de verbas rescisórias e baixa em CTPS será de 10 dias após o desligamento, conforme o que estabelece o artigo 477, da CLT. A homologação dos termos de rescisão de contrato de trabalho com vigência igual ou superior a 1 ano, deverá ser feita perante o sindicato profissional em até 20 dias da data do desligamento sob pena de invalidade da rescisão e aplicação de multa prevista na presente cláusula.

Parágrafo Primeiro: Não sendo efetuado o pagamento e a homologação com a assistência do sindicato profissional nos prazos acima, será devido pela empresa multa equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, por dia de atraso, multa esta que deverá ser paga ao empregado juntamente com as verbas rescisórias, e cumulativa com a multa legal.

Parágrafo Segundo: No caso do não comparecimento do empregado para recebimento e homologação, a empresa comunicará por escrito até o 25º (vigésimo quinto) dia da ausência, ao sindicato profissional, comunicando, ainda, o endereço do empregado, o que a desobrigará da multa convencionada.

Parágrafo Terceiro: Se o dia de vencimento do aviso prévio cair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil subsequente sob pena de incidência da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT.

Parágrafo Quarto: É facultada a comprovação de pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em dinheiro na conta corrente do empregado, ordem bancária de crédito desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do §6º do art. 477 da CLT.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

A dispensa do empregado só terá validade quando for formalizada e informada por escrito pelo empregador.

§ 1º – O prazo de 30 (trinta) dias, correspondentes ao cumprimento do aviso prévio, conta-se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

§ 2º – Aos empregados que executem jornada de trabalho inferior ou igual a 22 horas semanais, fica condicionado o aviso prévio somente à dispensa do serviço por 7 (sete) dias antecedentes ao último dia do aviso prévio.

§ 3º – Nos demais casos, não disciplinados no “caput” desta cláusula e nem no parágrafo acima, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho ou ainda à dispensa do serviço por 7 (sete) dias antecedentes ao último dia do aviso prévio, nos termos do art. 488 da CLT.

§ 4º – Os acréscimos posteriores ao trigésimo dia relativos a proporcionalidade estabelecida pela Lei 12.506/2001 poderão, a critério do empregador, serem indenizados ou efetivamente cumpridos pelo empregado.

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

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

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

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS/ MULTA

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

Os empregadores fornecerão recibo de retenção da Carteira de Trabalho do empregado para as devidas anotações, particularmente a função exercida pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Readmitido o empregado no prazo de **6 (seis)** meses na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

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

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

Parágrafo 2º. As empresas que adotarem o termo de quitação, terão como referência o modelo acordado entre SELUR e SIEMACO/RP.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARGOS DE CONFIANÇA

Os seguintes cargos, mas não se limitando a estes, serão considerados cargos de confiança, sem necessidade de registro da jornada e/ ou recebimento de adicionais:

Engenheiro de Segurança do Trabalho, Supervisores, Coordenadores e Gerentes em Geral.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIAS

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

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

Nos casos de transferência de posto de trabalho por extinção do contrato de prestação de serviços com o tomador de serviços, os benefícios suplementares concedidos ao empregado por força do extinto contrato e que não estejam previstos nesta convenção, não constituirão direito adquirido e conseqüentemente poderão ser suprimidos da remuneração do empregado.

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO MORAL

As partes convenientes, declaram repúdio a qualquer forma de assédio moral, vertical ou horizontal, na relação de emprego e sindical, desenvolvendo campanhas educativas, no sentido de construir um ambiente de trabalho em que empregados e empregadores, incluindo terceiros, sejam tratados com 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.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS

Os vestiários seguirão o que está estabelecido na Norma Regulamentadora de Limpeza Urbana (NR nº. 38).

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PPP - PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - GARANTIAS DE EMPREGO

A) Estabilidade Gestante

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

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

B) Serviço Militar

Aos empregados em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

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

C) Acidentado

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, pelo prazo de 12 (doze) meses, a remuneração do seu contrato de trabalho junto ao empregador, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

D) Aposentadoria

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 12 (doze) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

“A caracterização do direito à essa estabilidade provisória depende também da comunicação do empregado à empresa, por escrito, sob protocolo, a partir do

momento da aquisição do direito até o prazo de 30 dias; após o que o direito estará prescrito”.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo nono - A jornada de trabalho também 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 décimo - Na jornada 12x36, 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 décimo primeiro- A indenização do intervalo intrajornada na jornada 12x36 será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

Parágrafo décimo segundo - A jornada 12x36 em atividade insalubre independará de licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Considerando que os serviços de coleta e varrição de vias e logradouros públicos sem interrupção é essencial e indispensável à população, as categorias profissional e econômica reconhecem como necessário o trabalho aos domingos e feriados, independentemente de licença prévia da autoridade no Ministério do Trabalho, desde que concedida uma folga compensatória na semana ou pagamento em dobro do dia trabalhado, garantindo-se aos trabalhadores pelo menos 1 (uma) folga aos domingos a cada 5 (cinco) semanas.

Parágrafo Único: As escalas de revezamento deverão ser mensalmente organizadas e constarão do quadro de visos em local visível a todos os trabalhadores.

Prorrogação/Redução de Jornada

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

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FOLGA COMPENSATÓRIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 trânsito intenso causado por eventos (intempéries – alagamentos, acidentes urbanos, manifestações, etc.), que interferem na atividade.

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

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

- a) Manifestar-se, através de carta protocolada perante 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 intervalo destinado ao repouso e alimentação.

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

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos 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, as funções de coletores, bueiristas, varredores, serventes, ajudantes de equipes de serviços diversos, operador de roçadeira, operador de moto serra e capinador, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 - inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo artigo 74 da CLT e do artigo 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de novembro de 1.991.

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 - 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 - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

A) Empregados Estudantes

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

B) Licença adotante:

Fica garantida licença às mães adotantes, nos termos do art. 392 da CLT.

C) Licença Paternidade:

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

D) Acompanhamento de Filhos ao Médico:

Havendo necessidade, a empregada será remunerada em 01 (hum) dia por mês, para acompanhar o filho de até 14 (catorze anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade, ao médico, devendo apresentar declaração do médico.

E) Faltas Justificadas:

Por 02 (dois) dias úteis a contar da data do falecimento, nos casos de falecimento de cônjuge ou companheira reconhecida, filhos, pai e mãe. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, no dia do evento, os dois contarão a partir do dia subsequente.

Por 03 (três) dias úteis em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, neste dia, os três dias contarão a partir do dia subsequente.

F) Empregados Estudantes

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO HOME OFFICE

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

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

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

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

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

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

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

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

I - Restrições de horário à marcação do ponto;

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

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

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

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

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

I - Permitir a identificação de empregador e empregado; e

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

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

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

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

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, a exceção das atividades em escala de folgas.

§ 1º – Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

§ 2º – O comunicado de férias deverá ocorrer com no mínimo 30 dias de antecedência ao início de gozo do benefício.

§ 3º – Os pagamentos das férias, bem como, seu eventual adicional, deverá ocorrer até dois dias antes do dia de início do período de gozo do benefício.

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.

Será concedido adicional de férias de 03 (três) dias para os trabalhadores que não tenham qualquer tipo de ausência ou medida disciplinar, durante o período aquisitivo, não integrando, porém, a remuneração do empregado e não constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI

A utilização dos equipamentos de proteção individual seguirá o que está estabelecido na Norma Regulamentadora da Limpeza Urbana (NR nº.38).

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

O fornecimento de uniformes, seguirá o que está estabelecido na Norma Regulamentadora da Limpeza Urbana (NR nº.38).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO

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-RP 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 horas. Os atestados emitidos digitalmente pela origem e enviados digitalizados por meio do aplicativo WhatsApp, dispensam a entrega física até o retorno presencial ao trabalho.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

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

aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

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

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

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

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

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

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO

O SIEMACO-RP terá livre acesso às dependências das empresas, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais eleitos, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com antecedência mínima de **03 (três)** dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a **05 (cinco)** dias por ano.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

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

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES

Com base nas disposições contidas no Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho sob nº 018429/2004-16, perante o juiz da 4ª Vara da Justiça do Trabalho de Ribeirão Preto, a fim de que haja a manutenção da infraestrutura da entidade sindical, ficam os empregadores obrigados a descontarem mensalmente de cada um de seus empregados, a Contribuição Negocial Profissional.

O SIEMACO/RP publicou Edital de Convocação junto ao **Jornal Folha de São Paulo**, em data de **04.10.2023**, página **A-21**, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador na sede da entidade no período de 10 dias anterior a data base, até 10 de fevereiro do mês

seguinte. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2024, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 40,00 (quarenta reais), a título de Contribuição Negocial.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO/RP em guias próprias fornecidas, até o dia 10 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.

Fica consignado que o desconto efetuado a título de contribuição negocial profissional é utilizado mensalmente para manutenção do sindicato e prestação de serviço aos empregados.

NOVOS EMPREGADOS: Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Negocial é de responsabilidade da empresa, conforme autorizado pelo empregado em assembleia realizada pela entidade profissional, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO/RP fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas deverão descontar dos trabalhadores associados e integrantes da categoria profissional representada pelo SIEMACO-RP, desde que devidamente autorizado por eles a importância de R\$ 20,00 (vinte reais) mensais.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão proceder ao recolhimento de que trata a presente cláusula via depósito em conta do Sindicato dos Empregados, conforme discriminado na guia (ou boleto bancário) apropriada, a ser por este encaminhada.

Parágrafo segundo: Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados todo dia 10 de cada mês, sob pena de pagamento de multa

equivalente a 30% (trinta por cento) ao mês enquanto perdurar a apropriação indevida do valor retido, limitado ao valor principal.

Parágrafo terceiro: A empresa deverá encaminhar ao sindicato mensalmente a relação de nomes dos trabalhadores associados até dia 25 de cada mês.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISO

As empresas concederão local para afixação de avisos do SIEMACO-RP.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RETOMADA DE NEGOCIAÇÃO

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MULTA

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

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO E REVOGAÇÃO

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

}

PEDRO RONALD MARANHÃO BRAGA BORGES
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO

JOÃO CARLOS CAPANA
Presidente
SIND EMP EMPR AS CONS LIMP AMB A V SIM R PRETO E REGIAO

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

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - MODELO TERMO DE QUITAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

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