

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013517/2018

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 15/06/2018 ÀS 14:44

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

E

SIND TRABAL EMPR ASSEIO E CONS, LIMP URB, AMB, AREAS VER PUB PRIV OSASCO, CAR, BAR, JAND, ITAP, SANTA PAR E CAJAMAR, CNPJ n. 08.092.188/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ASSIL APARECIDO KRAIDE;

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 março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de empregados em empresas de limpeza urbana (que prestam serviços de 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)**, com abrangência territorial em **Barueri/SP, Cajamar/SP, Carapicuíba/SP, Itapevi/SP, Jandira/SP, Osasco/SP e Santana De Parnaíba/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Para as empresas que concederem reajuste salarial de 9,5%(nove e meio por cento) em 2015:

Os salários até o limite de R\$ 5.948,59 (cinco mil novecentos e quarenta e oito reais e cinquenta e nove centavos) serão reajustados, a partir de 01/março/2018, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2017, será aplicado o percentual de reajuste de 2,5% (dois e meio por cento).

Os salários acima de R\$ 5.948,59 (cinco mil novecentos e quarenta e oito reais e cinquenta e nove centavos) serão reajustados, a partir de 01/março/2018, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2017, será aplicado o percentual de reajuste de 1,75% (um e inteiro e setenta e cinco centésimos por cento).

Para as empresas que concederam reajuste salarial de 8,5%(oito e meio por cento) em 2015:

Os salários até o limite de R\$ 5.894,26 (cinco mil, oitocentos e noventa e quatro reais e vinte e seis centavos) serão reajustados, a partir de 01/março/2018, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2017, será aplicado o percentual de reajuste de 2,5%(dois e meio por cento).

Os salários acima de R\$ 5.894,26 (cinco mil, oitocentos e noventa e quatro reais e vinte e seis centavos) serão reajustados, a partir de 01/março/2018, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2017, será aplicado o percentual de reajuste de 1,75% (um inteiro e setenta e cinco centésimos por cento).

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:

Salário: até o quinto dia útil de cada mês;

Décimo Terceiro Salário: até pagamento da 1ª parcela até o dia 30 de novembro e a 2ª parcela até o dia vinte de dezembro de cada ano;

Férias: até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo).

O pagamento do PPR será observado de acordo com a previsão constante de norma coletiva específica para esse fim,

Entrega dos benefícios (Tíquete Refeição e Vale Alimentação):

Será feita, antecipadamente, até o dia 30 de cada mês.

Ressalte-se que nas situações em que ocorrerem atrasos motivados pela empresa fornecedora dos tíquetes ou a transportadora dos mesmos, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

As empresas que não efetuarem o pagamento em moeda corrente, considerando o “cheque salário” moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

CLÁUSULA SEXTA - CONTA BANCÁRIA PARA CREDITO DOS SALÁRIOS

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

- 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.
- As contas não incluirão a utilização de cheques.
- Os empregados que pretenderem condições diferentes ou manterem as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO

As empresas ficam obrigadas a partir do 10º (décimo) dia, enquanto perdurar a substituição, pagar ao empregado substituto o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia administrativa.

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

CLÁUSULA OITAVA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/março/2017 receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, previsto na cláusula Reajuste Salarial, de forma proporcional, na base 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica instituído, a partir desta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo, a seguir:

Salário Normativo para funções Operacionais em Geral (exceto aquelas já definidas nesta Convenção como salário funcional específico)

A) Para as empresas que concederam reajuste salarial de 9,5% (nove e meio por cento) em 2015:

R\$ 1.097,54 (Um mil e noventa e sete reais e cinquenta e quatro centavos)

B) Para as empresas que concederam reajuste salarial de 8,5% (oito e meio por cento) em 2015:

R\$ 1.087,51 (um mil e oitenta e sete reais e cinquenta e um centavos) por mês.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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, vigorará a partir de 01/março/2018 e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte.

A) Para as empresas que concederam reajuste salarial de 9,5%(nove e meio por cento) em 2015:

mar/18	Coletores/Bueristas	Varredores/ Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal	Operador de Máquina de Aterro	Operador de Roçadeira/Operador de Moto Serra e Capinador (com exceção daquelas empresas que, na localidade, cumpriram contratos preponderantemente de atividades econômicas de áreas verdes, que cumprirão a CCT de áreas verdes)
Salário mensal	R\$1.473,82	R\$1.244,42	R\$2.187,90	R\$1.473,82
Insalubridade mensal	R\$381,60	R\$190,80	R\$190,80	R\$190,80
Tíquete- Refeição mensal	R\$460,44	R\$460,44	R\$460,44	R\$460,44
Vale Alimentação mensal	R\$252,67	R\$252,67	R\$252,67	R\$252,67

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

B) Para as empresas que concederem reajuste salarial de 8,5%(oito e meio por cento) em 2015:

mar/18	Coletores/Bueristas	Varredores/ Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal	Operador de Máquina de Aterro	Operador de Roçadeira/Operador de Moto Serra e Capinador (com exceção daquelas empresas que, na localidade, cumprir contratos preponderantemente de atividades econômicas de áreas verdes, que cumprirão a CCT de áreas verdes)
Salário mensal	R\$1.460,37	R\$1.233,05	R\$2.167,93	R\$1.460,37
Insalubridade mensal	R\$381,60	R\$190,80	R\$190,80	R\$190,80
Tíquete- Refeição mensal	R\$456,24	R\$456,24	R\$456,24	R\$456,24
Vale Alimentação mensal	R\$250,37	R\$250,37	R\$250,37	R\$250,37

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA EXTRA

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA

Fica preservada a data de 16 de Maio como sendo o “DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA”.

Os empregados lotados na mão-de-obra direta, conforme funções definidas na cláusula Salários funcionais, receberão as horas laboradas nesse dia como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, desde que em dia útil.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS - INTEGRAÇÃO

A média das horas extras habitualmente trabalhadas serão computadas para efeito de pagamento de férias, 13º salário e depósitos fundiários.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO

Tendo em vista a renegociação desta cláusula, na norma convencionada do período relativo a 01/março/1999 a 29/fevereiro/2001, ficam convalidadas as seguintes condições:

Os percentuais referentes aos adicionais de quinquênio que correspondem a 10% nos primeiros 5 anos ininterruptos na empresa e 5% a partir do segundo quinquênio, serão mantidos para os empregados que até abril de 1999 já tivessem adquirido o tempo necessário para o recebimento de tal direito.

A partir de 01/abril/1999, somente os empregados que já contavam com quinquênios completados é que tem direito a manutenção do valor do adicional de quinquênio. Os empregados que, em 01/abril/1999, ainda não tivessem completado o primeiro quinquênio, não têm direito ao adicional de quinquênio, seja do primeiro ou dos demais quinquênios futuros, que, porventura, viessem ou venham a ser completados;

A partir de abril de 1999, não há **MAIS** progressão dos percentuais desse adicional para os quinquênios até aquela data não completados.

Os empregados admitidos a partir de 01/março/99 não serão abrangidos por este adicional por tempo de serviço.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORÁRIO NOTURNO

O horário noturno é realizado das 22:00 às 05:00 horas, sendo a hora nesse período reduzida a 52'30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:

Para os empregados lotados na mão-de-obra direta de: varrição, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal; operador de máquina de aterro, operador de Roçadeira, operador de Moto Serra e capinador (fazem exceção trabalhadores das três últimas funções aqui citadas e que sejam contratados por empresas que na localidade cumprirem contratos preponderantemente de atividades econômicas de áreas verdes e que cumprirão a Convenção Coletiva de Trabalho de áreas verdes): grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário mínimo;

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

Considerando que os adicionais de insalubridade, previstos em convenção foram negociados sem base em laudo pericial e não tem por finalidade gerar reconhecimento de exposição da atividade 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.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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;

Considerando que desde 1996, o Programa de Participação em Resultados (PPR) tem tido sua implantação recomendada em cláusula específica de sucessivas Convenções Coletivas;

As partes resolvem estabelecer o prazo até 31 de agosto de 2018 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 **SINDICATO PROFISSIONAL** conveniente. Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes desde já elegem como mediadores o **SELUR** (Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo) e a **FEMACO** (Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo), 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, a cada empregado abrangido por esta Convenção.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TIQUETE-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão tiquetes-refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial. As empresas também poderão satisfazer a obrigação da concessão de Tiquete refeição ou Vale Alimentação, através do fornecimento do crédito desses benefícios, usando os **CARTÕES MAGNETIZADOS** das empresas fornecedoras desses sistemas de refeições e alimentação, dado o atual estágio do avanço tecnológico do sistema de cartões nas redes de estabelecimentos de alimentos em todo o país.

1) Para efeito da quantidade, a ser distribuída, as empresas farão a apuração das faltas injustificadas ocorridas, no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (hum) tiquete-refeição;

2) Os tiquetes-refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:

-Nas faltas atestadas por doença, limitado a 120 dias;

-Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade limitado a 120 dias;
-No período de gozo de férias.

3) O valor total mensal do tíquete-refeição, a partir da competência março/2018 para 25 vales será nos valores apresentados nas tabelas previstas na cláusula 10ª, Salários Funcionais. As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 1, ou ainda entregar tíquetes, com valores unitários-faciais diferentes uns dos outros, mas sempre, preservando o valor total mensal e, naturalmente, em qualquer das hipóteses, observando a proporção da apuração prevista no item 1

4) Os empregados, caso desejem, poderão manifestar opção, perante as empresas, para receberem os tíquetes-refeição a título de vale-alimentação ou unificadamente como vale-alimentação. Se exercida a opção, os tíquetes-refeição, embora transformados em vale-alimentação, continuarão sendo concedidos com base nos critérios definidos nos itens 1 e 2;

As empresas para acolherem a opção manifestada terão prazo de dois meses. Os empregados somente poderão manifestar nova modificação após decorridos seis meses contados da efetivação do último acolhimento das empresas que, conseqüentemente, terão prazo de dois meses para efetivarem a nova modificação manifestada.

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.

- Para efeito da quantidade, a ser distribuída, as empresas farão a apuração das faltas injustificadas, ocorridas no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (hum) vale-alimentação;

- Os vales-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;

- O valor total mensal do vale-alimentação, será nos valores apresentados nas tabelas previstas na cláusula 10ª, Salários Funcionais, a partir da competência março/2018.

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.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO MÉDICO

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

O plano de Convênio Médico será opcional para o empregado que, optando, arcará com 50% do custo do Convênio Médico.

O plano deverá ser implantado até 01/08/2018 e deverá ter valor máximo do custo do Convênio Médico de R\$ 44,05 (quarenta e quatro reais e cinco centavos) por mês, sendo que 50% desse valor – R\$ 22,02 (vinte e dois reais e dois centavos) será de responsabilidade do empregado, cujo pagamento ocorrerá através do desconto em folha salarial. No caso desse custo ser maior que referido valor, o desconto a ser feito do empregado não ultrapassará o valor de R\$ 22,02 (vinte e dois reais e dois centavos) por vida segurada.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

- A forma de reajuste acompanhará a mesma porcentagem e periodicidade de alteração do referido salário do Varredor.

- 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 TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus 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 06 (seis) vezes o menor salário funcional.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

As empresas se obrigam a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas dos locais de trabalho, objetivando descontos na compra de medicamentos por seus empregados, com o conseqüente desconto em folha de pagamento.

A adoção, pelas empresas, de convênios com entidades que ofereçam cartões eletrônicos para compras em farmácia ou os chamados cartões eletrônicos de benefícios, com posterior desconto em folha de pagamento, também fica coberta para efeito desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

A **FEMACO** prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento, destes ou de seus cônjuges e filhos, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical patronal.

Os valores, requisitos, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientação e Regras e parte integrante desta cláusula, disponível no site www.selur.com.br.

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 de cada mês, o valor de **R\$ 8,32 (oito reais e trinta e dois centavos)** por trabalhador.

Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 4,16 (quatro reais e dezesseis centavos)**.

Fica garantido o direito de oposição ao referido desconto, aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto e que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado, em carta de próprio punho, na sede da entidade.

Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar a provisão financeira para cumprimento dessa assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

O presente serviço social não tem natureza salarial, 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 www.beneficiosocial.com.br.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, as empresas descumpridoras responderão pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelos empregados, por dia de atraso, paga diretamente aos mesmos, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

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

2 - Fica estipulada a multa de 1 (hum) dia de salário do empregado, paga diretamente ao mesmo, toda vez que a empresa marcar a homologação com o mesmo e sem motivo justificado deixar de comparecer ao local designado para a homologação.

3 - As empresas efetuarão as homologações das rescisões contratuais de trabalho acima de um ano no sindicato.

4 – Não serão impedimentos para homologação os seguintes pontos:

a) Tratando-se 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, conseqüentemente, o levantamento das verbas rescisórias, bem como eventual obtenção de direitos trabalhistas ou previdenciários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

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

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

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

As empresas poderão contratar mão de obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza urbana para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

É de responsabilidade da empresa contratante a exigência do cumprimento por parte da empresa contratada das condições básicas de trabalho, especialmente:

- a) regular registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b) fornecimento de uniformes completos;
- c) fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequado à atividade exercida;
- d) fornecimento de transporte adequado à segurança dos empregados, inclusive atendendo as exigências do Código Brasileiro de Trânsito;

e) fornecimento de alojamento com vestiários, quando a quantidade de empregados for relevante e a situação exigir.

f) Recolhimento das contribuições estabelecidas na norma coletiva.

Parágrafo 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 sub-contratadas, sujeitará a contratante solidariamente.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Há muito tempo se discute a grande dificuldade que as empresas do setor de limpeza urbana têm de contratar aprendiz. Primeiro, porque as instituições obrigadas a oferecer cursos de qualificação não cumprem essa obrigação. Veja-se as entidades do sistema "S", que não conseguem organizar esses cursos voltados para o setor. Além disso, há também uma grande dificuldade de se encontrar adolescentes e jovens interessados em aprender as funções abrangidas pelo segmento. Mas a justificativa também é de que essas funções podem ser aprendidas em algumas horas, não se justificando uma formação metódica, com teoria e prática, ou seja, as funções elencadas abaixo demandam apenas treinamento operacional.

Por esse motivo, as partes pactuam que ficam excluídas da base de cálculo da cota para contratação de Aprendizes todas as funções de natureza operacional, em especial as seguintes funções: Coletor, Bueirista, Varredor, Servente de Usina de Tratamento, Servente de Transbordo, Servente de Aterro, Operador de Máquina de Aterro, Operador de Roçadeira, Operador de Motosserra, Capinador, Ajudante de Equipe de Serviços Diversos, Motoristas em Geral e todas as demais funções operacionais que necessitam apenas de treinamento operacional.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Apesar dos esforços dos sindicatos patronal e laboral, a maioria das empresas continua encontrando grandes dificuldades para contratar pessoas com deficiência, em razão da falta dessas pessoas no mercado.

No caso das empresas do setor de limpeza urbana a dificuldade é ainda maior porque a maioria das funções requer higidez plena.

Por esse motivo, as partes pactuam que ficam excluídas da base de cálculo da cota para contratação de PcD, todas as funções de natureza operacional, em especial as seguintes funções: Coletor, Bueirista, Varredor, Servente de Usina de Tratamento, Servente de Transbordo, Servente de Aterro, Operador de Máquina de Aterro, Operador de Roçadeira, Operador de Motosserra, Capinador, Ajudante de Equipe de Serviços Diversos, Motoristas em Geral e todas as demais funções operacionais que requerem higidez plena.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS/MULTA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho, o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto do contrato operacional, dando preferência às denominações usuais de "COLETOR", "VARREDOR", "SERVENTE DE USINA", "OPERADOR DE ROÇADEIRA" "OPERADOR DE MOTO SERRA" E "CAPINADOR" (fazem exceção trabalhadores das três últimas funções aqui citadas e que sejam contratados por empresas que na localidade cumprirem contratos preponderantemente de atividades econômicas de áreas verdes e que cumprirão a

Convenção Coletiva de Trabalho de áreas verdes), ficando coibido, para atividades operacionais bem definidas, a adoção de termos genéricos como Serventes, Ajudantes ou Auxiliares de Serviços diversos ou gerais que só serão tolerados em serviços de apoios internos da própria empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Para tanto as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas.

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIAS

As empresas ficam obrigadas a pagar as despesas com condução excedente, nos casos de transferências do local de serviço e de plantões.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BEBEDOUROS

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSISTENTE SOCIAL

As empresas, que contarem com mais de 300 (trezentos) empregados, na somatória total de seus quadros funcionais, disporão de um (a) Assistente Social para atendimento dos mesmos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PPP – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

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

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

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

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

Gestante

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

Serviço Militar/Estabilidade

Aos empregados em idade de prestação do serviço militar, desde a incorporação e nos 90 (noventa) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

Auxílio Doença

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

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) horas mensais, considerando-se as horas normais de trabalho mais as horas de descanso remunerado.

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

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

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

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

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

Parágrafo sexto - O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto no deslocamento aos locais disponíveis para refeição.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

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

Prorrogação/Redução de Jornada

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

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA COMPENSATÓRIA

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

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo uma hora para que os empregados possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação.

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

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados tem conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem,

em termos prático 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 (fazem exceção trabalhadores das três últimas funções aqui citadas e que sejam contratados por empresas que na localidade cumprirem contratos preponderantemente de atividades econômicas de áreas verdes e que cumprirão a Convenção Coletiva de Trabalho de áreas verdes), funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 - inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de novembro de 1.991.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

- Empregado Estudante

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 e mediante comprovação posterior.

- Licença Paternidade

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

- Acompanhamento de Filhos ao Médico

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, desde que:

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

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

I - Restrições à marcação do ponto;

II - Marcação automática do ponto;

III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e

IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

I - Estar disponíveis no local de trabalho;

II - Permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

2) Encaminhem documento de adesão ao Sindicato da categoria profissional, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado.

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início em dias de sábados, domingos e feriados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL (ESTRIBO)

A utilização da Plataforma Operacional (estribo), pelos profissionais da coleta, é um procedimento regular e pode ser praticado durante a operação da atividade de coleta, conforme condições definidas na Nota Técnica nº 07/2016/CTEL/CONTRAN, que estabelece:

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

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - USO DO PROTETOR SOLAR

Considerando que as partes convenientes, 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

As empresas fornecerão aos seus empregados uniformes e outros equipamentos, devendo os mesmos no ato do fornecimento estarem em condições normais de uso e higienização.

-O primeiro uniforme será fornecido na admissão;

-O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão;

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

Reconhecimento dos atestados médicos emitidos pelo INSS, e Sindicato, desde que endossados pelo médico da empresa, compreendendo hospitais, clínicas e profissionais que mantenham convênio com a Previdência Social, sendo que a falta de indicação do CID não invalida o mesmo.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão, nos pontos de apoio de trabalho, 01 (hum) estojo de primeiros-socorros, cujo conteúdo será definido pela Comissão de Estudo de Segurança do Trabalho.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com 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 (hum) Delegado Sindical por garagem e 01 (hum) Delegado Sindical para o setor de varrição, com assistência do **SIEMACO OSASCO**, de acordo com o regulamento que o **SIEMACO OSASCO** 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.

– 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, por 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 **SIEMACO OSASCO**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL

As empresas contribuirão em favor do **SIEMACO OSASCO** com a importância equivalente a 0,6% (seis 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, bem como apresentarão cópia desta última, excluindo-se, para efeito desta contribuição, os empregados integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

As empresas contribuirão em favor do **SELUR** com a importância equivalente a 0,5% (meio por cento) sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS, bem como apresentarão cópia desta última.

O recolhimento de que trata esta cláusula será efetuado diretamente ao **SIEMACO OSASCO** e ao **SELUR**, conforme percentuais mencionados, em guias ou recibos fornecidos pelos mesmos.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

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 TERCEIRA - DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES

Desconto das contribuições sindical e negocial e outras a favor das entidades laborais, fixadas em assembleia geral da categoria, em conformidade com o disposto nos Artigos 8º IV e 149 da CF e Artigos 513 “e”, 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

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

b) A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o sindicato laboral, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.

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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão local para afixação de avisos.

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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MULTA

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva, o infrator arcará com a multa de 10% (dez por cento), do salário mínimo por empregado e por infração, revertida em favor da parte prejudicada, ficando excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecidas.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REGISTRO

Caberá ao **SIEMACO OSASCO** a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, perante a Delegacia do Trabalho este instrumento para o competente registro e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada ao **SELUR**.

}

MARCIO MATHEUS
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO

ASSIL APARECIDO KRAIDE
Presidente

SIND TRABAL EMPR ASSEIO E CONS, LIMP URB, AMB, AREAS VER PUB PRIV OSASCO, CAR, BAR,
JAND, ITAP, SANTA PAR E CAJAMAR

ANEXOS
ANEXO I - CONVOCAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)