

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP007157/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/08/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036704/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.117989/2021-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/08/2021

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

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

E

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 ;

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 maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de limpeza urbana (a) coleta e transporte através de veículos equipados com compactadores, caçambas ou equipamento apropriado, de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços; b) unidade operacional de recebimento de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços (destino final) c) unidade operacional de transbordo de resíduos sólidos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços; d) unidade operacional destinada processar a separação e reciclagem de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais e de serviços**, 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  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de 01 de maio de 2021, será garantido salário normativo de R\$ 1.336,91 (um mil, trezentos e trinta e seis reais e noventa e um centavos) para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos semanais Remunerados (DSRs).

A partir de 01 de outubro de 2021, será garantido salário normativo de R\$ 1.369,89 (um mil, trezentos e sessenta e nove reais e oitenta e nove centavos) para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos semanais Remunerados (DSRs).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

- 1) **A partir de maio/21**, reajuste salarial de 5% (cinco por cento) sobre os valores vigentes na empresa em 01/05/2020, para os salários de valor inferior a **R\$ 7.697,22** (sete mil, seiscentos e noventa e sete reais e vinte e dois centavos). Acima desse valor, o reajuste dar-se-á por livre negociação.
- 2) **A partir de outubro/21**, será acrescido ao valor calculado acima, reajuste salarial de 2,59%(dois inteiros e cinquenta e nove centésimos por cento) sobre os valores vigentes na empresa em 01/05/2020, para os salários de valor inferior a **R\$ 7.887,09** (sete mil, oitocentos e oitenta e sete reais e nove centavos). Acima desse valor, o reajuste dar-se-á por livre negociação.
- 3) Para os admitidos após **01 de maio de 2020**, fica assegurada a correção salarial proporcional aos meses decorridos, desde a admissão, até a data de **30 de abril de 2021**, respeitando-se o estabelecido no Art. 461 e seus parágrafos, da CLT.

#### 4) Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

As diferenças relativas aos meses de maio/21 e junho/21 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de julho de 2021 até o quinto dia útil de agosto de 2021.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

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

- a) **Salário:** até o quinto dia útil de cada mês;
- b) **Décimo Terceiro Salário:** até o dia vinte de dezembro de cada ano;
- c) **Férias:** até 2 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo);
- d) **Entrega dos benefícios (Tiquete Refeição/Vale Alimentação):**

Será feita juntamente com o pagamento salarial, até o quinto dia útil de cada mês.

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

#### 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**.

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

#### CLÁUSULA SÉTIMA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO

Quaisquer benefícios adicionais espontâneos, que as empresas já concedem, ou venham a conceder aos seus empregados, como estímulo à qualidade dos serviços ou à produtividade, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, seja a que título for.

#### **CLÁUSULA OITAVA - INTERVALO PARA PAGAMENTO**

As empresas poderão adotar o sistema de pagamento de salários através de cartão magnético para isso propiciarem comodidade e segurança aos seus empregados. Não havendo adoção desse sistema, será assegurado ao trabalhador, intervalo remunerado, a critério da empresa, de tal modo que não prejudique o andamento do serviço, para que o mesmo receba seu ganho, sendo que esse intervalo não corresponderá àquele destinado ao repouso ou alimentação do empregado.

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Aos empregados admitidos para exercer função idêntica a de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, exceto por motivo de justa causa, será garantido, ressalvadas as promoções e vantagens pessoais, o mesmo salário da função ou o salário normativo para ela existente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão a seus empregados comprovante de pagamento, que deverá conter a identificação da empresa, a discriminação de todas as verbas pagas e os descontos por ela efetuados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALARIO FUNCIONAL**

A remuneração, em menção, vigera:

a) **a partir de 01 maio de 2021** e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte.

**AUXILIAR DE COLETA R\$ 1.336,91 (um mil, trezentos e trinta e seis reais e noventa e um centavos)**

b) **a partir de 01 outubro de 2021** e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte.

**AUXILIAR DE COLETA R\$ 1.369,89 (um mil, duzentos e setenta e três reais e vinte e cinco centavos)**

1- As atribuições da função **AUXILIAR DE COLETA**, dadas as suas origens e especificidades, não se confundem em nenhum momento com as do COLETOR de lixo domiciliar, de feiras, de farmácias e hospitalar, sendo as seguintes:

a) coleta de resíduos sólidos oriundos de grandes geradores industriais, comerciais ou de serviços;

b) movimentação do container de modo a efetuar o engate do mesmo na traseira do caminhão;

c) acionamento do sistema de prensa e compactação dos resíduos;

d) acionamento do sistema de desengate e movimentação do container ao seu lugar de origem.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As empresas remunerarão as horas extras com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, conforme a lei vigente e quando habituais integrarão a remuneração do empregado, para fins do DSR, férias, 13º salário, Aviso Prévio, FGTS e verbas rescisórias.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A todo empregado admitido que, até a data de **30 de abril de 2000**, gozava de adicional por tempo de serviço terá esse benefício mantido no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, limitado o valor a R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais).

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Ficam garantidos os seguintes graus de insalubridade:

Para os empregados lotados na função de Auxiliar de Coleta: grau médio, que corresponde a 20% 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.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PPR**

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 Federal de 1988.

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 30 de setembro de 2021 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 OSASCO**, que de qualquer forma serão objeto de Acordo Coletivo entre as partes.

Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes desde já elegem como mediador o SELUR, assegurando-se a presença das partes nos trabalhos. Se ainda assim persistir frustrada a negociação, do que resultará ata devidamente circunstanciada a ser elaborada pelo SELUR, fica avençada a distribuição semestral de importância equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário do empregado, a cada empregado abrangido por esta Convenção, com o ônus advindo disso sendo suportado pelas empresas.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TIQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão tíquetes-refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial. As empresas também poderão satisfazer a obrigação da concessão de tíquete refeição, 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 (um) tíquete refeição.

**2** - Os tíquetes refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:

a) nas faltas atestadas por doença, limitado a 15 dias;

b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, limitado a 60 dias.

**3** - O valor do tíquete-refeição deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência maio/2021, em 5% (cinco por cento) sobre o valor vigente na competência maio/2020. O valor total mensal do tíquete refeição, competência maio de 2021 será de R\$ 457,91 (quatrocentos e cinquenta e sete reais e noventa e um centavos) para um total mensal para 25 (vinte e cinco) vales. A partir da competência outubro/2021, será acrescido ao valor calculado acima, reajuste de 2,59% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) sobre o valor vigente na competência maio/2020. O valor total mensal do tíquete refeição, competência outubro de 2021 será de R\$ 469,20 (quatrocentos e sessenta e nove reais e vinte centavos) para um total mensal para 25 (vinte e cinco) vales.

As diferenças relativas aos meses de maio/21 e junho/21 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de julho de 2021 até o quinto dia útil de agosto de 2021.

**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 60(sessenta) dias a contar da assinatura da presente norma coletiva. 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.

**5** - As empresas poderão, havendo interesse, entregar os tíquetes-refeição com valores unitários faciais, inferiores aos mencionados no item 3 desde que, em contrapartida, aumentem a quantidade dos tíquetes a fim de preservar o valor total mensal.

Nessa mesma hipótese, poderão ainda entregar tíquetes, com valores unitários faciais diferentes uns dos outros, mas sempre, preservando o valor total mensal, naturalmente, em qualquer das hipóteses, observando a proporção da apuração prevista no item 1.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA/ VALE ALIMENTAÇÃO

A partir de **01 de maio de 2021**, as empresas fornecerão mensal e gratuitamente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica *in natura* contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão	2 latas de 140g de extrato de tomate
2 kg de açúcar refinado	2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo	1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão	1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

**1** - O valor do vale alimentação deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência maio/2021, em 5% (cinco por cento) sobre o valor vigente na competência maio/2020 perfazendo um total de **R\$ 125,91 (cento e vinte e cinco reais e noventa e um centavos)**. A partir da competência outubro/2021, será acrescido ao valor calculado acima, reajuste de 2,59% (dois inteiros e cinquenta e nove centésimos por cento) sobre os valores vigentes em maio/2020, perfazendo um total de **R\$ 129,01 (cento e vinte e nove reais e um centavo)**. Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, no valor nunca inferior aos mencionados, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos.

As diferenças relativas aos meses de maio/21 e junho/21 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de julho de 2021 até o quinto dia útil de agosto de 2021.

**2** - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

**3** – A cesta *in natura* ou vale-alimentação, na forma do item 1, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença-maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 180 (cento e oitenta) dias. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

**4** – Perderá o direito ao benefício o empregado que tiver mais de 1 (uma) falta injustificada no decorrer do mês.

**5** – O benefício deverá ser entregue aos empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

#### AUXÍLIO SAÚDE

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO - HOSPITALAR

As empresas proporcionarão convênio médico e hospitalar aos seus empregados e dependentes que para isso farão livre opção, nos moldes conveniados praticados pelo mercado, chamados de plano "standard".

- As despesas do convênio médico e hospitalar serão rateadas da seguinte forma:

- a) O empregado, optante pelo convênio, pagará 0,25% (vinte e cinco décimos por cento) do seu salário, mais 0,25% para cada dependente, limitado a 1%, através de desconto na folha de pagamento.
- b) O saldo resultante da despesa total mensal do convênio, após deduzido a importância oriunda do desconto salarial, será integralmente assumido pela empresa.

As partes se comprometem que no curso da vigência desta CCT irão discutir condições para equacionar a concessão deste benefício.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de Auxílio Creche, para as empregadas mães de filhos, com até 06 (seis) anos de idade, o valor correspondente R\$ 52,50 (cinquenta e dois reais e cinquenta centavos), a partir da competência maio/21 e R\$ 53,80 (cinquenta e três reais e oitenta centavos) a partir da competência outubro/21.

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 - SEGURO DE VIDA

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a indenização será em valor equivalente a 6(seis) vezes o valor do piso salarial determinado para a função Auxiliar de Coleta.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇOS ASSISTENCIAIS - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

O SIEMACO OSASCO 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, bem como auxílio natalidade, 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.org.br](http://www.selur.org.br)

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo, recolherão compulsoriamente, **a partir de maio de 2021**, até o dia 10 de cada mês, o valor de **R\$ 7,04 (sete reais e quatro 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\$ 3,52 (três reais e cinquenta e dois centavos)**. **A partir de outubro de 2021**, até o dia 10 de cada mês, o valor de **R\$ 7,21 (sete reais e vinte e um 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\$ 3,60 (três reais e sessenta centavos)**.

Fica garantido o direito do empregado não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto requerer seu desligamento do plano assistencial, 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, e é 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](http://www.beneficiosocial.com.br).

Parágrafo Único: Ficam desobrigadas desta cláusula, as empresas que mantenham apólice de seguro de vida que contemplem auxílio funeral nas mesmas condições especificadas na mesma.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

Na forma do pactuado nesta convenção, não serão admitidas as alterações de denominação de cargos ou funções que objetivem isentar as empresas do cumprimento dos salários normativos ajustados pelas entidades concordantes, salvo no caso de menores e aprendizes.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES EM CTPS E DOCUMENTOS ADMISSIONAIS**

As empresas cuidarão para que nas Carteiras Profissionais de seus empregados, sejam anotados os cargos efetivos dos mesmos, respeitadas as estruturas de cargos e salários existentes nas mesmas.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSAS COLETIVAS**

Ocorrendo dispensa coletiva de empregados, exceto nos casos de baixa produtividade, incompatibilidade profissional, prática de falta grave, impossibilidade econômico-financeira da empresa, ou sua extinção, serão observados os seguintes critérios:

- primeiramente, serão desligados os trabalhadores que, consultados, optarem pela dispensa;
- em seguida, serão demitidos os empregados que estiverem recebendo benefícios de aposentadoria definitiva da previdência social ou alguma forma de previdência privada;
- finalmente, os empregados de menor tempo de casa e dentre esses os solteiros e os de menor encargo de família.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As partes acordantes estabelecem que o Contrato de Experiência terá prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo sofrer durante esse período, uma única prorrogação, sem prejuízo de sua natureza de contrato a termo.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS**

As empresas ficam obrigadas, quando da admissão de seus empregados, a fornecer as cópias dos contratos de trabalho e quaisquer outros documentos que resultem do vínculo laboral que sejam firmados na sua vigência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 dos empregados com contrato 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 NONA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

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

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

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

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RECURSOS HUMANOS: ESTRUTURA DE APOIO PARA RELACIONAMENTO COM FUNCIONÁRIOS

As empresas, que contarem com mais de 300 (trezentos) empregados, na somatória total do seu contingente na base de atuação do sindicato profissional, atenderão a seguinte condição:

Considerando o perfil sócio ambiental da média dos trabalhadores das empresas de limpeza urbana e portanto da necessidade de uma adequada abordagem eclética de Recursos Humanos em relação a esse público, as empresas disporão de um profissional com formação universitária, na área de Ciências Humanas, com formação em qualquer das seguintes modalidades: Psicologia ou Serviço Social ou Pedagogia ou Administração de Empresas ou Administração de Recursos Humanos, ou análoga no campo das Ciências Humanas, tendo o foco de sua atuação na empresa voltado para o relacionamento com os trabalhadores, nos vários campos de Recursos Humanos, para o atendimento do conjunto total do seu quadro funcional.

Essa atuação deve ser voltada, principalmente, às atividades de planejamento e realização de treinamentos, aprimoramento profissional, recrutamento e seleção, apoio de cultura e lazer, programas que a empresa, voluntariamente, desenvolva no campo do relacionamento sócio ambiental.

### OUTRAS ESTABILIDADES

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

**- Serviço Militar**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar, desde a data do engajamento até 60 (sessenta) dias após o desengajamento como previsto na Lei nº 4.375/64.

**- Gestante**

À gestante aplica-se o contido no Art. 7, inciso XVIII da C. F. e Art. 10, inciso II, alínea B, das Disposições Constitucionais Transitórias.

**§ Único** – Para fazer jus à estabilidade provisória, nos termos do “caput” desta cláusula, a empregada grávida deverá comunicar o estado gravídico, no ato da dispensa ou, em caso de desconhecimento, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da comunicação do

rompimento do contrato de trabalho, hipótese em que ser-lhe-á assegurado o direito à reintegração ao cargo que ocupava.

**- Mães Adotantes**

As empresas concederão, licença remunerada de trinta dias para as empregadas que adotarem, juridicamente, crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

**- Acidente de Trabalho**

Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho será concedida estabilidade prevista em lei (Lei nº 8.213/91 – Artigo 118: “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”).

**- Aposentadoria / Estabilidade**

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 6 (seis) 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADAS 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** - 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** – O intervalo previsto no parágrafo terceiro não poderá ser usufruído durante as 02 (duas) primeiras horas e as 02 (duas) últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

**Parágrafo quinto** - 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 sexto** - 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 sétimo** - O Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

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

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

**Parágrafo décimo primeiro** - Será rediscutida na íntegra a redação desta cláusula, caso haja má utilização da mesma pelas empresas abrangidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo décimo segundo** - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - OUTRAS 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 trabalhista na área de higiene do trabalho.

**Parágrafo terceiro** - A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

#### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES**

Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade trabalhista.

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Considerando que o serviço de limpeza urbana sem interrupção é essencial e indispensável à população, as categorias profissional e econômica reconhecem como necessário o trabalho aos domingos e feriados, 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FOLGA COMPENSATÓRIA**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - IMPLANTAÇÃO DE BANCO DE HORAS PARA OPERAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO**

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, e atenda, fundamentalmente, o disposto no artigo 59, § 2º da CLT, no que se refere a jornada máxima de 10 (dez) horas, sendo garantidas minimamente as seguintes regras para a compensação:

#### **2.1. - Para o limite mensal:**

**2.1.1.** Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, 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. - Para o limite semestral e anual:**

**2.2.1.-** 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, até o limite de 1 ano.

**2.2.2.-** 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.

**2.2.3.-** 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.

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

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 um tempo destinado ao repouso e alimentação;

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

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos práticos de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição;

Fica, por isso, estabelecido que os próprios funcionários têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

Convenciona-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, a função de Auxiliar de Coleta, função essa, relativa as atividades do setor, ou seja: Coleta de resíduos industriais e de grandes geradores comerciais, executam trabalhos externos (artigo 62 da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 3º da Portaria MTPS 3.626, de 13 de novembro de 1991.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Nas jornadas superiores a 06 (seis) 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% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO: ATRASOS, FALTAS, SAÍDAS ANTECIPADAS**

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 pré-estabelecidos.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador, no mínimo 48 (quarenta e oito) horas antes, sujeitando-se a comprovação posterior.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa ou decorrentes de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas e nem trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA

Não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de a troca ser realizada na empresa.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Considerando a permissão prevista nas disposições da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25/02/11, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, por meio do acesso aos computadores da empresa, via "login" e senha individual para os empregados da área administrativa e dos pontos fixos operacionais, 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) Para os demais empregados, não contemplados no *caput*, as empresas deverão encaminhar documento de adesão ao SIEMACO-OSASCO, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado.

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM REGIME HOME OFFICE

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

Considerando as ferramentas tecnológicas de trabalho que possibilitam o seu desenvolvimento à distância, sem impactar na produtividade, as empresas poderão implantar a modalidade de trabalho via *home office*, seja ele em período integral ou híbrido (presencial e remota), ocasião em que as convocações para retorno ao trabalho presencial se darão por simples comunicação do superior hierárquico, no prazo mínimo de 24 (vinte e quatro horas), seja por e-mail ou até mesmo via aplicativo de mensagem, desde que o trabalhador tenha acesso comprovado à tecnologia do sistema.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS – FRACIONAMENTO**

A critério do empregador e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BEBEDOUROS**

As empresas se obrigam a manter água potável em todas as garagens.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VESTIÁRIOS**

As empresas se obrigam a dispor de local apropriado com armários e sanitários.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL (ESTRIBO)**

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

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

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

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

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes à todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso.

- O primeiro uniforme será fornecido na admissão;
- O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão;
- Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;
- Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do art. 462 da CLT;
- Fica assegurado às empresas o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, na ocasião da quitação das verbas rescisórias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES**

A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum, conforme § único do Artigo 456-A da Lei 13.467.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÃO DA CIPA**

O SIEMACO OSASCO poderá acompanhar o processo eleitoral da CIPA nas empresas, sempre observando as disposições das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO**

As empresas se comprometem a efetuar treinamento dos funcionários que efetuam a atividade de prensa de compactação de acordo com a necessidade do equipamento.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico do SIEMACO OSASCO e seus conveniados.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 48(quarenta e oito) horas, fornecerão a seus empregados, o atestado de afastamento e salários, para o requerimento de benefícios previdenciários.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESTATÍSTICAS**

As empresas fornecerão ao SIEMACO OSASCO as cópias das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho) e dos requerimentos de auxílio doença emitidas aos empregados.

### **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão a disposição do SIEMACO OSASCO quadro de avisos nos locais de trabalho para a afixação de comunicados oficiais da categoria profissional, desde que, não contenham matéria político partidária ou ofensiva a quem quer que seja, devendo esses avisos serem enviados ao setor competente da empresa, que se encarregará de afixá-los prontamente.

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

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 um ano, sendo 10 (dez) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pela **SIEMACO OSASCO**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas contribuirão em favor do **SELUR** com a importância equivalente a 0,3% (três 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 e apresentarão 2 (duas) cópias desta última, que ficarão arquivadas, excluindo-se apenas os integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

- 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 da importância prevista, não poderá exceder o último dia útil do mês seguinte ao de referência sob pena de multa de 10% (dez 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 PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES**

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra "e" da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto do salário da folha de pagamento dos trabalhadores da categoria, contemplados

pelos benefícios da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, das contribuições sindical e negocial e outras a favor das entidades laborais, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos 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) Em havendo defesa expressa da empresa, esta terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o sindicato laboral, em caso de decisão judicial, acordo individual homologado judicialmente ou determinação de órgãos públicos que a obrigue a devolver ou abster-se de cobrar as contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato, desde que a empresa dê ciência ao sindicato laboral quando for citada..

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - REUNIÕES DE AVALIAÇÕES**

As partes pactuantes assumem o compromisso de buscar solucionar as dúvidas que surgirem durante a vigência deste instrumento normativo, através de reuniões conjuntas, nas quais poderão ser convidadas as empresas envolvidas a fim de se solucionar através do entendimento e do diálogo as questões apresentadas.

**§ Único** – As partes, de comum acordo, poderão elaborar calendário com a finalidade de dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO**

Cópias da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser afixadas, em local visível, nas sedes das entidades dentro de 05 (cinco) dias da data do ajuste, dando-se assim, cumprimento ao disposto no Art. 614 da CLT, e Decreto nº 229/67, além do protocolo e arquivamento deste instrumento no Ministério do Trabalho.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO E ARQUIVO**

Caberá ao **SIEMACO OSASCO** a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, perante a Gerência Regional do Trabalho, este instrumento para o competente

registro e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada ao **SELUR**.  
E, por assim estarem justos e convencionados, firmam o presente documento para que produza todos os efeitos de direito.

**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 - ATA DE ASSEMBLEIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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