

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP010839/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/11/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059979/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.225836/2024-93  
DATA DO PROTOCOLO: 29/10/2024

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

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

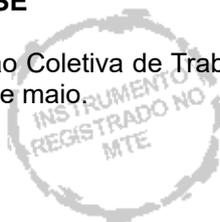
E

SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PÚBLICA, PRIVADA E ÁREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIÃO, CNPJ n. 61.876.157/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAMIL ASSAD JUNIOR;

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 2024 a 30 de abril de 2025 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 asseio e conservação que prestem serviços de limpeza urbana**, com abrangência territorial em **Aparecida/SP, Areias/SP, Bananal/SP, Cachoeira Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Caraguatatuba/SP, Cruzeiro/SP, Lavrinhas/SP, Lorena/SP, Monteiro Lobato/SP, Natividade da Serra/SP, Paraibuna/SP, Queluz/SP, Roseira/SP, Santa Branca/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São José do Barreiro/SP, São José dos Campos/SP, São Luiz do Paraitinga/SP, São Sebastião/SP, Silveiras/SP e Ubatuba/SP.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários cujas remunerações sejam inferiores a **R\$ 9.377,19 (nove mil, trezentos e setenta e sete reais e dezenove centavos)** serão reajustados, a partir de 01/maio/2024, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/maio/2023 será aplicado o percentual de reajuste de **4,1% (quatro inteiros e um décimo por cento)**.

Os salários cujas remunerações sejam superiores a R\$ 9.377,19 (nove mil, trezentos e setenta e sete reais e dezenove centavos) dar-se-á por livre negociação.

#### 1- Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

As empresas poderão pagar as diferenças relativas aos salários dos meses de maio/24, junho/24, julho/24, agosto/24, setembro/24 e outubro/24 serão pagas juntamente com a folha salarial do mês de novembro/24, até 5º (quinto) dia útil de dezembro/24.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

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

- a) **Salário:** Até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.
- 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) **O pagamento do PPR** será observado de acordo com a previsão constante de norma coletiva específica para esse fim.
- e) **Entrega dos benefícios (Tiquete Refeição e Vale Alimentação):** Será feita até o primeiro dia útil de cada mês.

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

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

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

### CLÁUSULA SEXTA - CONTA BANCÁRIA PARA CRÉDITO DOS SALÁRIOS

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

- a) Os saques bancários, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.
- b) As contas não incluirão a utilização de cheques.
- c) Os empregados que pretenderem condições diferentes ou manterem as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS FUNCIONAIS

#### 1 - Salários Funcionais

Os salários funcionais serão reajustados em **4,1% (quatro inteiros e um décimo por cento)** sobre os salários vigentes em 01/maio/2023 para vigorar a partir de 01/maio/2024.

Os empregados, lotados na mão de obra direta das funções ou atividades, infra discriminadas, perceberão a remuneração correlacionada, desde que satisfeita a frequência integral mensal bem como as condições convencionadas para os pagamentos ou fornecimento de cada parcela.

A remuneração, em menção, vigerá a partir de 01/maio/2024.

Os salários funcionais terão seus valores reajustados, a partir de 01/05/2024, conforme segue:

### Município de São José dos Campos

mai/24	Coletores/ Bueristas	Varredores/ Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal	Operador de Roçadeira, Operador de Motoserra e Capinador	Operador de Máquina de Aterro
Salário mensal	R\$1.773,59	R\$1.440,15	R\$1.482,58	R\$2.490,42
Insalubridade mensal	40 % salário- mínimo federal	20% salário-mínimo federal	20% salário- mínimo federal	20% salário- mínimo federal
Tíquete-refeição mensal	R\$750,25	R\$750,25	R\$750,25	R\$750,25
Vale Alimentação mensal	R\$282,39	R\$282,39	R\$282,39	R\$282,39

### Demais Municípios

mai/24	Coletores/ Bueristas	Varredores/ Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal	Operador de Roçadeira, Operador de Motoserra e Capinador	Operador de Máquina de Aterro
Salário mensal	R\$1.527,71	R\$1.437,43	R\$1.482,58	R\$2.490,42
Insalubridade mensal	40 % salário- mínimo federal	20% salário-mínimo federal	20% salário-mínimo federal	20% salário- mínimo federal
Tíquete-refeição mensal	R\$750,25	R\$750,25	R\$750,25	R\$750,25
Vale Alimentação mensal	R\$282,39	R\$282,39	R\$282,39	R\$282,39

2 - Os demais salários serão reajustados, a partir de 01/maio/2024, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/maio/2023, será aplicado o percentual de reajuste de 4,1% (quatro inteiros e um décimo por cento).

### 3 - Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

As diferenças relativas aos meses de maio/24, junho/24, julho/24, agosto/24, setembro/24 e outubro/24 poderão ser pagas juntamente com a folha salarial do mês de novembro/24, até 5º (quinto) dia útil de dezembro/24.

### CLÁUSULA OITAVA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

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

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

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA**

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

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

#### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO**

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

O percentual referente ao adicional de quinquênio que corresponde a 5% para todo empregado que contar ou completar 5 (cinco) anos ininterruptos na empresa, será mantido para os empregados que até abril/99 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 quinquênio completado é que têm direito a manutenção do valor do adicional de quinquênio. Os empregados que, em 01/abril/1999, ainda não tivessem completado o quinquênio, não têm direito ao adicional de quinquênio, que, porventura, viesse ou venha a ser completado.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORÁRIO NOTURNO**

Será aplicada legislação pertinente.

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

Serão pagos os seguintes percentuais a título de adicional de insalubridade:

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

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

**Parágrafo Primeiro:** Considerando que os percentuais a título de adicional de insalubridade, previstos nesta convenção, foram frutos de negociação sem base em laudo pericial, as partes acordam que não haverá incidência automática de nenhuma contribuição previdenciária para fins de aposentadoria especial, conforme Lei n.º 8.213/91, exceto quando a exposição a agente nocivo seja caracterizada e respaldada em LTCAT/LIP.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento do adicional de insalubridade também não será impedimento para a realização de horas extras, nos limites legais, sendo desnecessário requerimento prévio por parte da empresa às autoridades do Ministério do Trabalho.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIOS

Os prêmios de qualquer natureza incorporarão os salários para efeito de férias, 13º salário e FGTS.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

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

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

As partes resolvem estabelecer o prazo até **15 de dezembro de 2024** para que as empresas que ainda não tenham implantado qualquer plano venham a fazê-lo através de Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Sindicato Profissional **SINDETURH**.

**Parágrafo Único:** Exclusivamente em caso de impasse comprovado na negociação com o Sindicato Profissional **SINDETURH**, as partes subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho elegem (de comum acordo) como mediador o **SELUR**, assegurando a presença dos interessados nos trabalhos.

Se ainda assim persistir frustrada a negociação, do que resultará ata devidamente circunstanciada a ser elaborada pelo **SELUR**, fica avençada a aplicação da distribuição anual, na importância equivalente a **20%** (vinte por cento) do piso salarial da função do empregado, por trabalhador abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, limitado ao maior piso salarial nela previsto.

Na aferição desta distribuição, fica desde já definido que as empresas considerarão para pagamento do PPR o absenteísmo consoante os seguintes parâmetros em faltas injustificadas:

Zero a 02 faltas injustificadas no ano	Pagamento integral do valor da distribuição
03 a 05 faltas injustificadas no ano	Redução de 25% do valor da distribuição
06 a 08 faltas injustificadas no ano	Redução de 50% do valor da distribuição
09 a 10 faltas injustificadas no ano	Redução de 75% do valor da distribuição
Acima de 10 faltas injustificadas no ano	Isenção do pagamento da distribuição

O pagamento da distribuição acima não desobriga a empresa de implantar o PPR no período subsequente.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

O valor do tíquete refeição será reajustado em **4,1% (quatro inteiros e um décimo por cento)** sobre o valor vigente em 01/maio/2023 para vigorar a partir de 01/maio/2024.

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 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, a empresa fará 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) tíquete-refeição.

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

a) Nas faltas atestadas por doença, limitado a 150 dias.

b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, limitado a 150 dias.

**3.-** O valor total mensal do tíquete-refeição, competência maio/2024 será de **R\$ 750,25 (setecentos e cinquenta reais e vinte e cinco centavos)**, a ser pago no 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente e assim sucessivamente, pagos a partir da competência maio/2024.

As diferenças relativas aos meses de maio/24, junho/24, julho/24, agosto/24, setembro/24 e outubro/24 poderão ser pagas juntamente com a folha salarial do mês de novembro/24, até 5º (quinto) dia útil de dezembro/24.

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.

**4** – Caso a empresa forneça refeição gratuita aos seus empregados, em refeitório próprio ou terceirizado, ouvido o sindicato laboral sobre as condições de instalações, a empresa estará excepcionalmente desobrigada de lhes fornecer o tíquete refeição correspondente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO**

O valor do vale alimentação será reajustado em **4,1% (quatro inteiros e um décimo por cento)** sobre o valor vigente em 01/maio/2023 para vigorar a partir de 01/maio/2024.

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.

**1** - Para efeito da quantidade, a ser distribuída, a empresa fará 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.

**2** - Os vales-alimentação serão fornecidos também durante os períodos de gozo de férias e eventuais afastamentos por doença ou acidente do trabalho, limitado a 150 (cento e cinquenta) dias, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade.

**3** - O valor total mensal do vale alimentação, competência maio/2024 será de **R\$ 282,39 (duzentos e oitenta e dois reais e trinta e nove centavos)**, a ser pago no 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente e assim sucessivamente, pagos a partir da competência maio/2024.

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.

As diferenças relativas aos meses de maio/24, junho/24, julho/24, agosto/24, setembro/24 e outubro/24 poderão ser pagas juntamente com a folha salarial do mês de novembro/24, até 5º (quinto) dia útil de dezembro/24.

**4** - As empresas e o Sindicato Profissional poderão firmar acordo coletivo para substituir o fornecimento do vale alimentação pelo fornecimento de cesta de alimentos "in natura" com quantidade e diversidade de alimentos que atenda ao interesse das partes no acordo.

O eventual acordo coletivo também poderá alterar os valores da remuneração (salário-base e /ou ticket-refeição) em substituição ao vale alimentação, tudo conforme as partes vierem a se conciliar.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

Na ocorrência de alteração, durante o mês, do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, desde que este comunique à empresa, esta procederá, no mês seguinte, à complementação do que despendido pelo empregado.

**Parágrafo Único:** É vedado fornecimento de Vale Transporte "in pecúnia".

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR**

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

O plano médico e hospitalar, no valor de **R\$190,10 (cento e noventa reais e dez centavos)** por vida, deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas, atendimentos hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, entre outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standard".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR - COPARTICIPAÇÃO

Para implantação do convênio médico alternativo, que considere as características individuais da empresa, poderá ser adotado o regime de coparticipação, incluindo empregados e dependentes legais conforme definidos na legislação e que corresponderá a um **desconto percentual de 30% no valor de exames e consultas em folha de pagamento limitado até R\$ 54,13 (cinquenta e quatro reais e treze centavos) por exame**, nos moldes conveniados praticados pelo mercado e que propicie atendimento de forma abrangente em relação a todas as principais regiões geográficas da base do sindicato.

O plano médico e hospitalar deve proporcionar atendimento quanto aos serviços médicos disponibilizados aos usuários, em relação a atendimentos ambulatoriais de clínicas gerais e especialidades médicas, atendimentos hospitalares, compreendendo internações (quando a situação clínica exigir), atendimentos de emergência em pronto socorro e ainda os serviços médicos complementares de exames laboratoriais e radiológicos, bem como atendimentos para trabalhos de parto, tanto natural como em cirurgia, entre outros atendimentos que normalmente são cobertos nos chamados planos "standards".

As despesas de custeio do Convênio Médico poderão ser rateadas considerando os seguintes parâmetros:

- a) O empregado, optante pelo convênio, pagará porcentual variável sobre o valor do plano de saúde oferecido, e em consonância com sua faixa salarial, através de desconto na folha de pagamento.
- b) O empregado que proporcionar absenteísmo junto ao Plano de Saúde, ou seja, faltar em eventos agendados por ele e/ou seu (s) dependente (s), terá descontado de seu salário o valor percentual da tabela de descontos do plano de saúde, desde que a identificação do usuário conste devidamente registrado no relatório de gestão enviado mensalmente pela operadora do convênio médico.
- c) Haverá manutenção do convênio médico aos empregados afastados desde que os mesmos continuem a pagar sua correspondente cota-parte. Caso o empregado na condição de afastado deixe de pagar sua cota-parte por período de 2 (dois) meses, consecutivos ou não, poderá a empresa optar pela cessação do benefício.
- d) **A soma devida pela coparticipação** dos procedimentos realizados pelo empregado e seus dependentes **não ultrapassará o desconto de R\$ 162,40 (cento e sessenta e dois reais e quarenta centavos)** no mês, ficando a diferença a cargo da empresa. Poderão as empresas futuramente rever, conjuntamente com os Sindicatos Profissional e Patronal, as condições estabelecidas neste item.
- e) Os limites das cotas de participação fixados nesta cláusula serão reajustados na conformidade do índice de reajuste salarial anual negociado.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de Auxílio Creche, para as empregadas mães de filhos, com até 05 (cinco) anos de idade, o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor do salário base do varredor.

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

**2** - As empresas ficam isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmarem convênios creche para o atendimento dos filhos de empregadas mães.

**3** – O empregado do sexo masculino, viúvo ou separado judicialmente, também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do(s) filho(s).

**4** – O benefício, assegurado nesta cláusula, não terá natureza salarial e não se integrará à remuneração para qualquer fim.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 consequente desconto em folha de pagamento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS SOCIAIS EM CASO DE MORTE /INCAPACIDADE PERMANENTE P/ O TRABALHO**

As empresas concederão os seguintes benefícios sociais, gratuitamente, ao dependente principal do empregado, no caso da morte deste ou de sua incapacidade permanente para o trabalho:

1) **Seguro de vida**, gratuitamente, a todos os seus empregados, na ocorrência da morte deste, em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. Na hipótese de qualquer uma dessas ocorrências a indenização será de **R\$ 7.352,45 (sete mil, trezentos e cinquenta e dois reais e quarenta e cinco centavos)**.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SERVIÇOS ASSISTENCIAIS - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR SINDICAL**

**O SINDETURH** 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 até o dia 10 de cada mês, o valor de **R\$8,83 (oito reais e oitenta e três centavos)** por trabalhador.

Os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$4,41 (quatro reais e quarenta e um 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, 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).

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 MÁQUINA DE ATERRO", "OPERADOR DE MOTOSSERRA" e "CAPINADOR" ficando proibido, para atividades operacionais bem definidas, a adoção de termos genéricos como Serventes, Ajudantes ou Auxiliares de Serviços diversos ou gerais que, por exceção só serão permitidos em serviços de apoios internos da própria empresa.

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

Todo empregado que for readmitido, para a mesma função, até 12 (doze) meses após o seu desligamento, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

As empresas se obrigam, em caso de dispensa por justa causa, a fornecerem por escrito aos empregados a causa e o enquadramento do motivo na C.L.T., sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

## **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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATUAIS**

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, a empresa descumpridora responderá pelo pagamento de multa equivalente ao salário diário percebido pelo empregado, por dia de atraso, paga diretamente ao mesmo, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

**Parágrafo primeiro** - As empresas efetuarão as homologações das rescisões contratuais de trabalho acima de um ano no Sindicato que tiver sede ou subsede no município de atuação da empresa, sendo certo que o sindicato laboral poderá se deslocar até o local, condicionado ao envio prévio pela empresa do termo de rescisão, ou, mesmo, por via remota em plataforma digital específica disponibilizada por ele.

**Parágrafo segundo** - As empresas comunicarão por escrito ao empregado desligado, conforme previamente estabelecido com o Sindicato da categoria, a data e local para quitação da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma.

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

**Parágrafo quarto** - Não serão impedimentos para homologação os seguintes pontos:

- a) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;
- b) Termo de Rescisão com valor “zerado”, no caso dos valores de débito serem superiores aos valores de crédito do empregado.

**Parágrafo quinto** – Caso ocorra ressalva pelo sindicato laboral no termo de rescisão, tal ressalva não prejudicará a homologação e, conseqüentemente, o levantamento das verbas rescisórias, ou ainda eventual obtenção de direitos trabalhistas ou previdenciários.

**Parágrafo sexto** - Fica estipulada a multa de (hum) salário base da categoria, paga diretamente ao empregado, até o 5º dia útil do mês subsequente, quando a empresa efetuar a homologação com o mesmo sem a participação do sindicato profissional, ressalvados os casos em que este não se fizer presente, inclusive por via remota, ao local previamente ajustado entre todos para a homologação.

**Parágrafo Sétimo:** Fica facultado ao empregado enquadrado no art. 444, parágrafo único, da CLT, mediante expressa solicitação ao empregador, a homologação de sua rescisão contratual junto ao Sindicato Profissional.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

Aos empregados com mais de 45 anos de idade, que na ocasião de seu desligamento não estiverem recebendo nenhum benefício de aposentadoria e que contam com mais de três anos de trabalho na empresa, será assegurado um aviso prévio de 45 dias.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes constituirão uma comissão com características de paridade e formada por três representantes de cada com o objetivo de estudar a viabilização de implantação de comissão de conciliação prévia em atendimento à Lei 9958/00.

## **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 por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação 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 (um) dia do seu salário base, por dia de atraso, na hipótese da empresa reter sua carteira de trabalho por prazo superior a 02 (dois) dias úteis. Excepcionalmente no caso da empresa demonstrar que naquele período admitiu mais de 10 (dez) empregados em seu quadro, o prazo será dilatado para 03 (três) dias úteis, contando-se após esse prazo o referido atraso.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 **SINDETURH**.

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

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E**

## **ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIAS**

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso. As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução, antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes.

### **ASSÉDIO MORAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO MORAL**

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

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS**

Nos locais de apoio a serviços onde houver mais de 10 (dez) empregados, as empresas se obrigam dispor de local apropriado com armários e sanitários.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BEBEDOUROS**

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

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTENTE SOCIAL**

As empresas, que contarem com mais de 200 (duzentos) empregados, na somatória total de seus quadros funcionais, disporão de um (a) Assistente Social para atendimento dos mesmos por meio período e, contando com mais de 500 (quinhentos) empregados, disporão de um (a) Assistente Social em período integral.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

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

**Parágrafo Primeiro:** O prazo de entrega do PPP é de 10 (dez) dias úteis contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

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

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

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

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

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO**

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

#### **A) 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. Nesse período de garantia adicional, na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregada, o mesmo só terá validade se for celebrado com anuência do **SINDETURH**, independentemente do tempo de serviço.

#### **B) Serviço Militar**

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

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

#### **C) Auxílio-Doença**

Aos empregados afastados do serviço por doença, até 60 (sessenta) dias a contar da alta médica concedida pelo órgão previdenciário competente, devendo ser considerada a situação da reabilitação profissional, devidamente atestada, aos empregados que participarem do processo de reabilitação profissional procedido pelo órgão previdenciário.

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

temporário, este regido pela Lei 6.019/74.

#### **D) 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.

#### **E) Acidente do Trabalho**

Será aplicada legislação pertinente.

#### **F) Licença Adotante**

Será aplicada legislação pertinente.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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** - 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 quarto** - 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 quinto** - 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 sexto** - 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 sétimo** - O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto no deslocamento aos locais disponíveis para refeição.

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Considerando que os serviços de coleta e varrição de vias e logradouros públicos sem interrupção é essencial e indispensável à população, as categorias profissional e econômica reconhecem como necessário o trabalho aos domingos e feriados, independente de licença prévia da autoridade trabalhista, 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 4 (quatro) semanas.

**Parágrafo Primeiro** – As escalas de revezamento deverão ser mensalmente organizadas e constarão do quadro de avisos em local visível a todos os trabalhadores.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 trabalhista na área de higiene do trabalho.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES**

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

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

**3.-** 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.

**4.-** 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.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS (“BANCO DE HORAS”)**

Considerando a tendência mundial de flexibilização nos sistemas de trabalho, com o conseqüente acompanhamento da legislação pertinente, que recentemente o Brasil vem adotando no sentido de propiciar melhor dinamismo e adequação às necessidades de trabalho das empresas; da mesma forma como meio de estimular sistemas de otimização da produtividade, os signatários declaram adotar o sistema de compensação ou banco de Horas, nos termos e condições a seguir:

**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, pressupõe a possibilidade das empresas utilizarem o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas pela empresa, ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição; a exemplo dos setores de coleta de lixo no qual os itinerários ou circuitos podem terminar antes ou após a jornada tradicional de 7h20 minutos. No caso da jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre “0” (zero) e “10”(dez) horas diárias.

**3 –** As empresas que desejarem adotar o sistema poderão fazê-lo a qualquer tempo, desde que observe os seguintes aspectos básicos:

**a)** Tenham implantado ou venham implantar concomitantemente o Plano de Participação em Resultados.

**b)** Informe o **SINDETURH** com antecedência mínima de 15 dias do início do próximo mês calendário. Ocorrendo informação posterior a esse prazo, a adoção do banco de horas somente será possível a partir do segundo mês subsequente ao aviso. Na informação serão mencionados os setores abrangidos, o número aproximado de empregados por setor e as características do programa.

**c)** Da mesma forma, divulgue internamente, de forma ampla e inequívoca para todos os empregados envolvidos, a adoção do sistema.

**d)** Durante o primeiro mês de adoção do sistema de “banco de horas”, na hipótese de ocorrer motivo de ordem relevante em relação a dificuldades importantes dos funcionários em compreenderem o

sistema adotado, as empresas se comprometem a analisar a situação juntamente com o **SINDETURH**.

**e)** 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.

**f)** Informe todos os critérios de compensação das horas das jornadas semanais legais de trabalho (44 horas para os trabalhos normais), incompletas ou excedentes, tanto para débito ou crédito dos empregados.

Em caso da empresa adotar “folgas no trabalho” para compensar jornadas de trabalho excedentes, tais “folgas” deverão ser comunicadas, pelas empresas aos empregados, com, pelo menos, 3 (três) dias úteis de antecedência do dia da folga a ser concedida pela empresa ao empregado.

**g)** Divulgue, após o fechamento da folha salarial de cada mês, para seus empregados o eventual saldo do crédito ou débito existente, no prazo máximo de 15 dias após o efetivo pagamento salarial.

**h)** Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, será procedido o seguinte:

**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)** 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 legal de 1 ano, conforme descrito no item “i”.

**3)** O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 ano, conforme definido no item seguinte.

**i)** Decorrido o período de 12 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.

**j)** No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, o acerto, previsto no item anterior, será feito no próprio mês do desligamento; caso haja saldo devedor, este será descontado na rescisão do contrato de trabalho a razão de 20% (vinte por cento) da quantidade de horas devidas.

**k)** 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 NONA - 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 **SINDETURH**, 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 QUINQUAGÉSIMA - FOLGA COMPENSATÓRIA**

Fica assegurado que a folga compensatória não seja coincidente com o dia de feriado.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para que os empregados possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação. Considerando também que todos os empregados que exercem funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo o tempo de suas jornadas de trabalho.

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos práticos de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição; Fica, por isso, estabelecido que os próprios funcionários têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

Convenciona-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores, bueiristas, varredores, serventes, ajudantes de equipes de serviços diversos, operador de roçadeira, operador de moto serra e capinador, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 - inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º artigo 74 da CLT e do artigo 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de novembro de 1.991.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO**

Nas jornadas superiores a 6 horas diárias, fica assegurado um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos destinados à refeição e descanso. Caso não seja concedido integral ou parcialmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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, abrangendo os trabalhadores que exerçam funções internas ou externas, desde que o trabalhador tenha acesso comprovado à tecnologia do sistema.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

#### **A) Empregados Estudantes**

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

#### **B) Recebimento do P.I.S.**

Uma vez ao ano para fins de recebimento do PIS (Plano de Integração Social), comprovadamente.

#### **C) Licença Paternidade**

Será concedida em conformidade com o previsto em lei.

#### **D) 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.

#### **E) Casamento**

Licença em caso de casamento de 05 dias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

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

1) Cumpram o Artigo 74 e o Artigo 77 da citada Portaria, abaixo reproduzido:

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

I - Restrições de horário à marcação do ponto;

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

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

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

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

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

I - Permitir a identificação de empregador e empregado; e

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM HOME OFFICE**

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincidam com sábados, domingos e feriados.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL**

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

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

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

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

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

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

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, tendo para fazê-lo o prazo de 120 (cento e vinte) dias.
- 2) Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:
  - a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze).
  - b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.
  - c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhes exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.
  - d) As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa.
  - e) As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

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

Além dos itens básicos como calça, camisa e calçados apropriados, também deverá fazer parte do conjunto outros itens necessários à função e ambiente da atividade e função do empregado, sendo exemplos, boné, capa de chuva, bota etc.

- 1** - No ato da admissão serão fornecidos 2 (dois) uniformes ao trabalhador;
- 2** - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;
- 3** - 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.
- 4** - 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA**

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

#### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

**Parágrafo Único:** Para apreciação do setor responsável, os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico deverão ser entregues na empresa, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. Os atestados emitidos digitalmente pela origem e enviados digitalizados por meio do aplicativo WhatsApp, dispensam a entrega física até o retorno presencial ao trabalho.

#### **PRIMEIROS SOCORROS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão, nos pontos de apoio de trabalho, 01 (hum) estojo de primeiros-socorros.

#### **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VACINAÇÃO COVID 19**

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

#### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

As empresas fornecerão, transporte adequado à segurança de seus empregados, dos pontos de apoio ou garagem ao local da prestação dos serviços, e vice-versa, quando a distância do deslocamento exigir essa condição.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

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

a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

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

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

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

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

O **SINDETURH** terá livre acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADO SINDICAL**

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com o **SINDETURH** 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 **SINDETURH**, de acordo com o regulamento que o **SINDETURH** 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.

1 – 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 **SINDETURH**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão dirigentes ou representantes sindicais que estejam em serviço normal na empresa, sem prejuízo salarial, para participarem de eventos promovidos pela entidade profissional ou de interesse da mesma, no máximo por 6 (seis) dias úteis por ano, desde que avisadas com antecedência mínima de 7(sete) dias.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

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

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS**

Considerando as Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e com embasamento no Artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos Sindicatos e, em sua letra "e", impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, fica instituída a Cota Negocial dos Empregados da categoria profissional representada que corresponderá, mensalmente, no importe de 2% (dois por cento) da remuneração, considerados os descontos para a Previdência e Imposto de Renda.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores deverão promover o desconto em folha de pagamento, destacando, nos recibos, o valor descontado.

**Parágrafo Segundo:** Os recolhimentos serão efetuados em Guias/Boletos bancários, personalizados, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do desconto, sendo que o não recolhimento até a data prevista, implicará em multa de 20% (vinte por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores deverão remeter, mensalmente, à Entidade Sindical profissional cópia da folha de pagamento e relação dos empregados bem como dos admitidos e demitidos, no período.

**Parágrafo Quarto:** O não atendimento do aqui estabelecido, importará na cobrança judicial, ficando estabelecida "astreinte", diária, de 20% (vinte por cento) do piso salarial mínimo, por empregado, no caso de descumprimento, enquanto não alcançado o quê devido, sem prejuízo dos encargos legais incidentes: multa de 20% (vinte por cento), correção monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês sobre o principal devido.

**Parágrafo Quinto:** Não se exclui a responsabilidade penal por não repasse das cotas descontadas, caracterizada, em ocorrendo, apropriação indébita.

**Parágrafo Sexto:** Fica assegurado o direito de oposição ao trabalhador, a qualquer tempo, e mediante qualquer meio adequado (e-mail, carta) endereçado ao sindicato profissional pelo trabalhador com

cópia para o Departamento Pessoal da Empresa.

**Parágrafo Sétimo:** Havendo oposição por parte do trabalhador, ocorrerá renúncia expressa da utilização dos serviços oferecidos pelo Sindicato. No caso de não oposição o trabalhador estará automaticamente autorizado a utilizar os serviços do Sindicato.

**Parágrafo Oitavo:** 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, 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 para as medidas cabíveis.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas concederão local para afixação de avisos do **SINDETURH**.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - RETOMADA DE NEGOCIAÇÃO**

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - APLICABILIDADE**

A presente convenção coletiva de trabalho é celebrada entre os Sindicatos Patronal (SELUR) e Profissional (SINDETURH) em conformidade com a representação legal das categorias econômica e profissional e dentro de suas respectivas bases territoriais de representação, consoante os termos de decisão transitada em julgado nos autos do Processo 0011121-30.2020.5.15.0083 – 3ª Vara do Trabalho de São José dos Campos e ratificada por ofício expedido ao Sindicato Patronal (SELUR), sendo aplicável a todos os empregados em empresas de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e industriais e serviços congêneres), nos Municípios de Aparecida/SP, Areias/SP, Bananal/SP, Cachoeira Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Caraguatatuba/SP, Cruzeiro/SP, Lavrinhas/SP, Lorena/SP, Monteiro Lobato/SP, Natividade da Serra/SP, Paraibuna/SP, Queluz/SP, Roseira/SP, Santa Branca/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São José do Barreiro/SP, São José dos Campos/SP, São Luiz do Paraitinga/SP, São Sebastião/SP, Silveiras/SP e Ubatuba/SP.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTAS**

Em caso de descumprimento de cláusulas que não possuem multas específicas, o Sindicato Profissional notificará a empresa para que no prazo de 10 (dez) dias úteis, regularize, justifique ou negocie prazo para o cumprimento, sob pena de aplicação de multa no valor correspondente a 10%

(dez por cento) do piso da categoria, a favor de cada empregado prejudicado, paga a partir do 5º dia útil do mês subsequente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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 OCTAGÉSIMA - REGISTRO**

Caberá aos Sindicatos subscritores as providências necessárias para inserção e transmissão da presente Convenção Coletiva de Trabalho no “sistema mediador” e, após Requerimento gerido e assinado pelas Entidades Sindicais convenientes efetuar o protocolo junto à Superintendência Regional do Trabalho “sistema SEI” para registro e arquivamento.

}

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

**JAMIL ASSAD JUNIOR**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPR. EM TURISMO E HOSP. E EMPR. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER., LIMPEZA PÚBLICA, PRIVADA**  
**E ÁREAS VERDES DE S. J. CAMPOS E REGIÃO**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

[Anexo.\(PDF\)](#)

### **ANEXO II - MODELO TERMO DE QUITAÇÃO**

[Anexo.\(PDF\)](#)

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