

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006920/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/08/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026210/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10880.102191/2022-52
DATA DO PROTOCOLO: 27/07/2022

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 DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO, CNPJ n. 51.859.429/0001-70, 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 2022 a 30 de abril de 2023 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 prestam serviço de limpeza urbana,**, com abrangência territorial em **Bady Bassitt/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Guapiaçu/SP, Ibirá/SP, Icém/SP, Ipiguá/SP, Jaci/SP, José Bonifácio/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Neves Paulista/SP, Nova Aliança/SP, Nova Granada/SP, Novo Horizonte/SP, Planalto/SP, Potirendaba/SP, Sales/SP, Santa Adélia/SP, São José do Rio Preto/SP, Tabapuã/SP, Uchoa/SP e Urupês/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

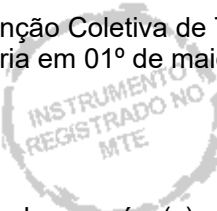
Os salários serão reajustados, a partir de 01/maio/2022 de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/maio/2021, será aplicado o percentual de reajuste de 12,67% (doze inteiros e sessenta e sete centésimos por cento).

1 - Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

Os salários reajustados vigem a partir de 01/05/2022; com pagamento a partir da competência maio/2022;

As diferenças relativas aos meses de maio/22 e junho/22 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de julho de 2022 até o quinto dia útil de agosto de 2022.



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 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 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 dos mesmos, desde que até 2 (dois) dias, não haverá incidência de multa.

CLÁUSULA QUINTA - RECIBO DE PAGAMENTO

Fica estabelecido o fornecimento obrigatório pelos empregadores dos comprovantes de pagamento, contendo a identificação dos empregadores, discriminação detalhada das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como dos valores de recolhimentos fundiários.

CLÁUSULA SEXTA - 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.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS FUNCIONAIS

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

A remuneração, em menção, vigorará a partir de 01/maio/2022, com pagamento a partir da competência maio/2022;

As diferenças relativas aos meses de maio/22 e junho/22 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de julho de 2022 até o quinto dia útil de agosto de 2022.

1) Município de São José do Rio Preto

A) Coletores/Bueristas

	MAIO/2022
Salário mensal.	R\$ 1.578,17
Insalubridade mensal.	R\$ 484,80
Tiquete-Refeição mensal.	R\$ 301,53
Alimentação "in natura" (*)	R\$ 268,03

B) Varredores

	MAIO/2022
Salário mensal.	R\$ 1.413,16
Insalubridade mensal.	R\$ 242,40
Tiquete-Refeição mensal.	R\$ 301,53
Alimentação "in natura" (*)	R\$ 268,03

C) Operadores de Máquina

	MAIO/2022
Salário mensal.	R\$ 2.287,91
Insalubridade mensal.	R\$ 242,40
Tiquete-Refeição mensal.	R\$ 301,53
Alimentação "in natura" (*)	R\$ 268,03

2) Demais Municípios

A) Coletores/Bueristas

	MAIO/2022
Salário mensal.	R\$ 1.544,94
Insalubridade mensal.	R\$ 484,80
Tiquete-Refeição mensal.	R\$ 301,53
Alimentação "in natura" (*)	R\$ 268,03

B) Varredores

	MAIO/2022
Salário mensal.	R\$ 1.413,16
Insalubridade mensal.	R\$ 242,40
Tiquete-Refeição mensal.	R\$ 301,53
Alimentação "in natura" (*)	R\$ 268,03

C) Operadores de Máquina

	MAIO/2022
Salário mensal.	R\$ 2.287,91
Insalubridade mensal.	R\$ 242,40
Tiquete-Refeição mensal.	R\$ 301,53
Alimentação "in natura" (*)	R\$ 268,03

(*) As empresas que já fornecem cesta básica in natura gratuitamente poderão continuar a fazê-lo ou optarem por entregar vale alimentação a seus funcionários.

CLÁUSULA OITAVA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/maio/2021 receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, de forma proporcional, na base 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Os empregadores ficam obrigados, a partir do 10º (décimo) dia e, enquanto perdurar a substituição, a pagar ao empregado substituto o mesmo salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais de acordo com o artigo 450 da CLT.

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

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 Salários, receberão as horas laboradas nesse dia como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, desde que em dia útil.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 50%(cinquenta por cento) para as duas primeiras horas diárias, 100% (cem por cento) para as demais horas, caso ocorra.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os trabalhos realizados em dias de descansos ou feriados, serão remunerados com 100% (cem por cento) de acréscimo, sobre a hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO

Tendo em vista a renegociação desta cláusula, na norma convencionada do período relativo a 01/maio/1999 a 30/abril/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/maio/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/maio/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 QUARTA - HORÁRIO NOTURNO

O horário noturno é realizado das 22:00 horas às 5:00 horas, sendo a hora nesse período reduzida a 52'30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), sendo que o trabalho realizado neste período será remunerado com 20% (vinte por cento) de adicional noturno.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Serão pagos os seguintes graus 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 : grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário mínimo;

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

Considerando que os adicionais de insalubridade previstos em convenção foram negociados sem base em laudo pericial, e não têm 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 qualquer 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 trabalhistas.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

Recomenda-se que as empresas e o sindicato dos empregados negociem um plano que estabeleça todos os critérios necessários para implantação de um programa de participação em resultados. O plano será baseado nas condições da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

O Programa, a ser implantado, não terá vinculação com o lucro mas especificamente com resultados baseados em metas e critérios preestabelecidos pelas partes; sendo recomendáveis os seguintes indicadores:

A) Produtividade, que poderá ser aferido pela quantidade de produção versus quantidade de horas pagas;

B) Absenteísmo, que poderá ser aferido pela quantidade de horas de ausência versus quantidade de horas a serem trabalhadas;

C) Acidentes de trânsito com veículos da empresa.

O programa será obrigatório, a ser implantado até 01/11/2022 para empresas que executem serviços de limpeza urbana em municípios que possuam população superior a 120.000 habitantes, conforme o último censo demográfico do IBGE.

Maior detalhamento do programa tais como proporção de destinação dos resultados, será consultado em Convenção Coletiva sobre Participação em Resultados, que o **SELUR** já firmou com outra entidade sindical, com o mesmo objetivo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TIQUETE-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão Tiquetes-Refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial.

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) tiquete-refeição;

2 - Os tiquetes-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 do tiquete refeição deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência maio/2022, em 12,67% (doze inteiros e sessenta e sete centésimos por cento) sobre o valor vigente na competência maio/2021. O valor total mensal para 25 vales para a competência maio/22 será de **R\$ 301,53** (trezentos e um reais e cinquenta e três centavos) a ser entregue até o quinto dia útil do mês subsequente e assim sucessivamente. As diferenças relativas aos meses de maio/22 e junho/22 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de julho de 2022 até o quinto dia útil de agosto de 2022.

4 - As empresas e a entidade profissional poderão firmar acordo coletivo para substituir o fornecimento do tiquete-refeição pelo fornecimento de refeição "in-natura" que atenda os pressupostos do programa de alimentação do trabalhador. O eventual acordo coletivo também poderá alterar os valores da remuneração (salário-base e /ou tiquete-refeição) em substituição ao tiquete-refeição; tudo conforme as partes vierem a se conciliar.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO " IN NATURA "

As empresas fornecerão alimentação "in natura", mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, de acordo com os itens abaixo relacionados:

- 10 quilos de arroz
- 4 quilos de feijão
- 4 latas de óleo de soja
- 3 pacotes de macarrão com ovos 500 gramas
- 1 pacote de tempero completo
- 3 latas de sardinha conserva 135 gramas.
- 1 lata de salsicha T. Viena 180 gramas.
- 1 pacote de farinha de mandioca crua 500 gramas.
- 1 pacote barra de sabão c/ 05 unidades
- 1 quilo de farinha de trigo
- 3 quilos de açúcar refinado
- 1 pacote de café 500 gramas.
- 1 quilo de sal refinado
- 1 pacote de fubá mimoso 500 gramas.
- 1 pacote de biscoito doce 200 gramas
- 1 lata de goiabada 700 gramas
- 3 latas de extrato de tomate 140 gramas
- 1 detergente

1 - A alimentação "in natura" será fornecida somente ao funcionário que no período de apuração da folha de pagamento não houver faltado ao trabalho sem justificativa, devendo as mesmas integram o período de aviso prévio.

2 - Os empregados, caso desejem, poderão manifestar opção perante as empresas, para receberem ao invés de cesta básica os vales alimentação; neste caso 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.

2.1 - 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;

2.2 - 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;

2.3 - O valor do vale alimentação deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência maio/2022, em 12,67% (doze inteiros e sessenta e sete centésimos por cento) sobre o valor vigente na competência maio/2021. O valor total mensal, a partir da competência maio/2022 para 25 vales será R\$ 268,03 (duzentos e sessenta e oito reais e três centavos). As diferenças relativas aos meses de maio/22 e junho/22 serão pagas juntamente com a folha de pagamento salarial de julho de 2022 até o quinto dia útil de agosto de 2022.

3 - As empresas que comprovadamente, há pelo menos 6 (seis) meses já vinham fornecendo cesta de alimento "in natura", poderão manter o fornecimento da mesma forma, com quantidade e diversidade de alimentos que atenda aos interesses tanto dos trabalhadores quanto das empresas.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO MÉDICO

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\$171,72 (cento e setenta e um reais e setenta e dois 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, limitado ao total de quatro.

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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, sendo que as apólices de seguro deverão proporcionar cobertura por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente. No caso de qualquer uma destas ocorrências a cobertura será de 06 (seis) vezes o menor salário funcional.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIOS ADICIONAIS

As empresas que já proporcionavam, a seus empregados, benefícios econômicos ou sociais, anteriormente a formalização desta Convenção, em condição mais vantajosa do que a estabelecida nesta norma coletiva, manterão a concessão de tais benefícios, exclusivamente aos empregados das localidades que já eram contempladas, conforme os valores e critérios específicos de cada localidade, contudo sem que essas concessões, outrora praticada, signifiquem direito de extensão a outras localidades ou ainda a outros grupos de empregados, salvo se, por negociação espontânea entre a categoria econômica ou empresas e a categoria profissional.

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 - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

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

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

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 de cada mês, o valor de **R\$ 8,96 (oito reais e noventa e seis centavos)** por trabalhador.

Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 4,48 (quatro reais e quarenta e oito centavos)**.

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Os empregados admitidos durante a vigência do presente acordo, não poderão perceber salários inferiores aos dos empregados dispensados, excluídas as vantagens pessoais, desde que para exercerem trabalhos nas mesmas funções.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Todos empregados, readmitidos para as mesmas funções, estarão desobrigados de firmar contratos de experiência, desde que não tenha se afastado a 12(doze) meses de sua atividade profissional na Empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os contratos de experiência só poderão ser renovados por período idêntico do que foi pactuado no início.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Os empregados, dispensados sob alegação de faltas grave, deverão ser avisados do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos da dispensa, sob pena de presunção de dispensa imotivada. Caso o empregado não quiser assinar o documento, testemunhas deverão fazê-lo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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, quando a empresa efetuar a homologação com o mesmo sem a participação do sindicato profissional, ressalvados os casos em que este ou o próprio trabalhador não se fizer presente, inclusive por via remota, ao local previamente ajustado entre todos para a homologação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SALDO DE SALÁRIOS

Saldo de salários, referente ao período anterior ao aviso prévio, deverá ser pago pelos empregadores, aos empregados, por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se a homologação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS/MULTA

Será devida, ao empregado, uma multa correspondente a 01 (hum) dia do seu salário base, por dia de atraso, na hipótese da empresa reter sua carteira de trabalho por prazo superior a 02 (dois) dias úteis. Excepcionalmente no caso da empresa demonstrar que naquele período

admitiu mais de 10 (dez) empregados em seu quadro, o prazo será dilatado para 03 (três) dias úteis, contando-se após esse prazo o referido atraso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

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

Parágrafo único. 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo Único: Caso houver aumento das despesas com condução, ficam as empresas obrigadas a complementar o referido valor.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - BEBEDOUROS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LOCAL PARA REFEIÇÕES

As empresas manterão lugares apropriados com mesas, cadeiras, local próprio para manter refeições e sanitários dividido para homens e mulheres em boas condições de higiene e limpeza.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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(quinhetos) empregados, disporão de um (a) Assistente Social em período integral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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. Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com anuência do **SINDICATO PROFISSIONAL**, independentemente do tempo de serviço.

B) Serviço Militar

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 **SINDICATO PROFISSIONAL**.

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.

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.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

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

Parágrafo quarto - 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 terceiro, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

A jornada de trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados o intervalo de no mínimo de 30 (trinta) minutos para repouso e alimentação, conforme opção da empresa.

Parágrafo primeiro - Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo descanso das 36 (trinta e seis) horas seguintes.

Parágrafo segundo - Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade do Ministério do Trabalho.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

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

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

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

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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) Notifique o sindicato profissional com antecedência mínima de 10 (dez) dias, informando os setores abrangidos, o número aproximado de empregados por setor e as características do programa, para que o mesmo elabore o Acordo de Compensação de Horas, sob pena de nulidade.

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

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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 “h”.

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.

h) 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.

i) 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.

j) 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 QUINTA - FOLGA COMPENSATÓRIA

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Nas jornadas superiores a 6 horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora. Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para refeição e descanso.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

A) Empregados Estudantes

Serão abonadas as saídas antecipadas, de até 02 (duas) horas da jornada diária de trabalho, do empregado estudante para prestação de exames desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado os empregadores com o mínimo de 72(setenta e duas) horas e mediante comprovação posterior.

B) Recebimento do P.I.S.

Uma vez ao ano para fins de recebimento do P.I.S. (Plano de Integração Social), comprovadamente, ou firmar convênio com a C.E.F. para pagamento direto.

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES - TEMPO DE TROCA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Considerando a permissão prevista nas disposições da PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, desde que:

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

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

- I - Restrições à marcação do ponto;
- II - Marcação automática do ponto;
- III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

- I - Estar disponíveis no local de trabalho;
- II - Permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - FÉRIAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

- 1 - O primeiro uniforme será fornecido na admissão;
- 2 - O segundo uniforme será fornecido após 15 (quinze) dias da admissão;
- 3 - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;
- 4 - 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 C.L.T. ;
- 5 - 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 SEXTA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 **SETH RIO PRETO** e seus conveniados.

Parágrafo primeiro: Os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico de até 02 (dois) dias de afastamento deverão ser entregues na empresa, no prazo de 48 horas, para apreciação do setor responsável. Os atestados físicos de cópia enviada por meio eletrônico de período superior ao supracitado deverão ser entregues pessoalmente na empresa pelo empregado para que este seja avaliado pelo setor médico, salvo os casos em que o trabalhador esteja fisicamente incapacitado de fazê-lo.

Parágrafo segundo: Os atestados emitidos digitalmente pela origem, dispensam a entrega física, não isentando, porém, da avaliação médica no caso de o afastamento ser superior a 02 (dois) dias.

Parágrafo terceiro: Caso o empregado não compareça a empresa para entregar o atestado físico e submeter-se a avaliação médica de que trata o parágrafo primeiro, sem motivo justificado, a empresa poderá considerar o respectivo período de ausência como falta injustificada.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SINDICATO PROFISSIONAL 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 - 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, devendo ser gratuito.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 e apresentarão 1 (uma) cópia desta última, que ficará arquivada.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

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

2 - 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), observado como limitação temporal de 10 dias após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES

De acordo com a Assembleia Geral realizada em 02/05/2022, e com amparo do Art. 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos Sindicatos e, em sua letra "e" impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, fica estabelecido o desconto da Contribuição Assistencial / Negocial de todos os empregados, associados ou não representado e beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO REGIÃO como segue:

a) -1,25% (um inteiro e vinte cinco centésimos por cento), mensalmente de cada empregado, calculado sobre o seu salário a partir de 01 de maio de 2022.

Parágrafo Primeiro: Os empregadores deverão efetuar os recolhimentos, no máximo até o dia 10 do mês subsequente ao aludido desconto, através de guias próprias encaminhadas pela Entidade Sindical Profissional.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento no prazo de 10 dias após o registro desta Convenção ou recolhimento fora do prazo estabelecido, das contribuições prevista na presente cláusula, acarretará ao empregador pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais, observados os limites da Convenção Coletiva de Trabalho, e o previsto no art. 412 do Código Civil.

Parágrafo Terceiro: Fica ressalvado o direito de oposição do empregado quanto ao referido desconto, desde que o mesmo tenha efetuado junto a secretária da Entidade Sindical Profissional, até 20 (vinte) dias após a data da Assembleia, realizada em 02/05/2022 que deliberou sobre a mesma, feita pôr escrito e de próprio punho sob pena de preclusão do direito da oposição e entregue pessoalmente na sede do Sindicato, sendo vedado as comunicações efetuadas pelos empregados, diretamente a empresa.

Parágrafo Quarto: A falta do desconto e do devido recolhimento, implicará na responsabilidade da empresa, que deverá assumir posteriormente o pagamento sem ônus para o empregado.

Parágrafo Quinto: Fica limitado o desconto máximo de R\$ 115,00 (cento e quinze reais) por parcela e por empregado.

Parágrafo Sexto: 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão local para afixação de avisos do **SINDICATO PROFISSIONAL**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS

As empresas se comprometem a fornecerem trimestralmente para o Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto, uma relação contendo todos os empregados afastados por motivo de doença (auxílio doença/acidente de trabalho).

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RETOMADA DE NEGOCIAÇÃO

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - APLICABILIDADE

O presente instrumento coletivo aplica-se aos empregados que prestam serviços de coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordo, aterros sanitários domiciliares e industriais e serviços congêneres

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PENALIDADE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Caso venha a ser intentada ação de cumprimento, os empregadores reclamados responderão pelos honorários advocatícios dos advogados da Entidade Sindical Profissional, em caso de sucesso da lide em favor dos autores.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO

Caberá ao **SINDICATO PROFISSIONAL** a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, este instrumento para o competente registro e arquivo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS COLETIVOS

A presente convenção não prejudicará nem fará qualquer efeito em relação aos acordos coletivos de trabalho celebrados diretamente entre as empresas e o sindicato profissional.

MARCIO MATHEUS
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO

SERGIO DA SILVA PARANHOS
PRESIDENTE
SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA 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>.