

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003825/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/04/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005140/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.002400/2016-71  
DATA DO PROTOCOLO: 29/02/2016

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). ARIOVALDO CAODAGLIO;

E

SINDICATO DOS MOTORISTAS EM EMPRESAS DE COLETA DE LIXO INDUSTRIAL DE SAO PAULO, CNPJ n. 05.636.794/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCO ANTONIO DOMINGOS;

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 2015 a 30 de abril de 2016 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 Motoristas de Coleta de Lixo Industrial**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais, para os empregados integrantes da categoria profissional, representando o valor mínimo a ser pago aos mesmos, ficam assim ajustados:

| FUNÇÃO                   | A PARTIR DE MAIO/2015 |
|--------------------------|-----------------------|
| Motorista                | R\$ 1.427,29          |
| Operador de Empilhadeira | R\$ 1.427,29          |

§ 1º. –Com o presente Instrumento Normativo, restou pactuado um piso salarial para Operador de Empilhadeira, que deverá estar habilitado, na forma do disposto na NR 11 no Item 11.1.6, da Portaria n.3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

1) Os salários até R\$ 3.000,00 serão reajustados, a partir de 01/maio/2015, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/maio/2014, será aplicado o percentual de reajuste de 9% (nove por cento)

2) Os salários de R\$ 3.000,00 a R\$ 7.000,00 serão reajustados, a partir de 01/maio/2015, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/maio/2014, será aplicado o percentual de reajuste de 8,34% (oito inteiros e trinta e quatro décimos por cento)

3) Os salários acima R\$ 7.000,00 livre negociação com a empresa.

4)- As empresas que, tenham concedido antecipações salariais, poderão proceder a respectiva compensação, exceto aumentos decorrentes de promoções, equiparações salariais, transferências, aumentos reais convencionados formalmente, e término do contrato de experiência.

5)- Para os admitidos após 01/05/2014, fica assegurada a correção salarial proporcional aos meses decorridos, desde a admissão, até a data de 30/04/2015, respeitando-se o estabelecido no Art. 461 e seus parágrafos, da CLT.

6) **Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste**

Os salários reajustados vigem a partir de 01/05/2015; as diferenças relativas à competência maio/2015 deverão ser pagas juntamente com a folha salarial de junho/2015, no 5º quinto dia útil julho/2015

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - INTERVALO PARA PAGAMENTO**

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado ao trabalhador, intervalo remunerado, a critério da empresa, de tal modo que não prejudique o andamento do serviço, para que o mesmo receba seu ganho, sendo que esse intervalo não corresponderá àquele destinado ao repouso ou alimentação do empregado.

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O pagamento do salário deverá ser feito até o quinto dia útil de cada mês subsequente ao vencido, incorrendo a empresa infratora em multa de 01 (Um) dia de salário, por dia de atraso, em caso de inadimplência, em favor do empregado.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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**.

Os empregados que pretenderem condições diferentes ou manterem as contas bancárias atuais, **assumirão as taxas correspondentes**.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

## **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS NO SALÁRIO**

Os descontos salariais, em caso de multa de trânsito, furto, roubo e quebra de veículo só serão admitidos se resultar configurada a culpa ou dolo do empregado, sendo que as despesas para a obtenção dos Boletins de Ocorrência serão suportadas pela empresa.

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CALENDÁRIO DE HORAS EXTRAS**

As empresas poderão adotar calendário diferenciado para apuração das horas extras, desde que fique assegurado o pagamento atualizado ou a compensação futura, nas condições e prazos fixados neste instrumento normativo.

**§ Único** - Entende-se por calendário diferenciado ou flexível, aquele período de 30 dias, que vai de um certo dia de um mês, até o dia anterior do mês subsequente, dentro do qual se apuram as horas extras realizadas, para a sua inclusão na Folha de Pagamento.

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

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

**§ 1º** - As partes se ajustam, para os fins previstos no Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, no sentido de que têm plena validade os acordos individuais de prorrogação e compensação de horas de trabalho firmados pelas partes, quando da admissão ou durante a vigência do contrato de trabalho.

**§ 2º** - A extrapolação da jornada normal, por acréscimo de horas extras habituais, face acordo de compensação, não o descaracteriza nem o invalida, por força do disciplinamento constante que dispõe o Art. 59 da CLT.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

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

(cinquenta e cinco) reais.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

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

Não é devido o adicional de periculosidade, no caso de abastecimento do próprio veículo ou equipamento automotor, quando feito em caráter eventual e não rotineiro.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO**

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS -PPR**

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

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 31 de setembro de 2015 para que as empresas que ainda não tenham implantado qualquer plano venham a fazê-lo, para isso podendo optar tanto pelo modelo de PPR já desenvolvido pelo **SELUR** quanto por outro que venham a negociar com o **SINDMOTORLIX**, que de qualquer forma serão objeto de Acordo Coletivo entre as partes.

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TÍQUETE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão tíquetes refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados; as empresas também poderão fornecê-los através do crédito desses benefícios usando os cartões magnetizados das empresas fornecedoras desses sistemas de refeições e alimentação.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito do valor, a ser pago, as empresas farão a apuração das faltas injustificadas ocorridas no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá o desconto de 4% (quatro por cento) do total mensal do benefício;

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

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

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

**Parágrafo Terceiro** - O valor mensal do benefício é de R\$ 335,09 (trezentos e cinco reais e nove centavos).

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE ALIMENTAÇÃO

A partir de **1º de maio de 2015**, as empresas fornecerão mensal e gratuitamente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica **in natura** contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

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

**Parágrafo Primeiro** - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, no valor nunca inferior a **R\$ 92,14 (noventa e dois reais e quatorze centavos)** através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos

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

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

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

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

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR

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

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

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

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de Auxílio Creche, para as empregadas mães de filhos, com até 06 (seis) anos de idade, o valor correspondente R\$ 44,80 (quarenta e quatro reais e oitenta centavos).

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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

As empresas concederão seguro de vida, gratuitamente, a todos os seus empregados, por morte do empregado em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez permanente.

No caso de qualquer uma destas ocorrências a indenização será em valor equivalente a 6(seis) vezes o valor do piso salarial determinado para a função motorista.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

O Sindmotorlix 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.selurb.com.br](http://www.selurb.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\$ 6,00 (seis reais)** por trabalhador.

Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 3,00 (três reais)**.

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.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br).

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

## **EMPRÉSTIMOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

As empresas deverão adotar junto às instituições financeiras de sua livre escolha os procedimentos necessários para que os empregados que assim o desejarem possam obter o chamado empréstimo consignado em folha de pagamento, em acordo com o disposto na Lei nº 10.820/2003, alterada pela Lei nº 10.953/2004.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

Ao empregado demitido, por justa causa, as empresas darão, por escrito, a capitulação legal dos motivos determinantes da rescisão contratual.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Ocorrendo rescisão do Contrato de Trabalho sem justa causa, as empresas ficam obrigadas a fornecer Carta de Referência ao empregado, quando por ele solicitada por escrito.

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSAS COLETIVAS**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões de Contratos de Trabalho, na forma do previsto no Art. 477. da CLT, somente serão homologadas pelo sindicato profissional, se acompanhadas das guias de recolhimento das contribuições legalmente devidas ao sindicato dos trabalhadores e das empresas (contribuição sindical), referente ao ano em curso, além dos documentos estabelecidos na Portaria 3.283, de 11.10.88, do Ministério do Trabalho, sendo que, por ocasião da primeira homologação, o sindicato profissional deverá reter cópias das guias, para facilitar as demais.

**§ Único** - Após a primeira homologação, o sindicato profissional, diante da exibição dos documentos comprobatórios da regularidade da empresa, adotará procedimentos internos ou expedirá declaração, que dispensará a empresa de novas comprovações, por um período de 120 (cento e vinte) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÕES**

O sindicato da categoria profissional, se compromete a não recusar a homologação, desde que, não conste manifesta incorreção no recibo de quitação, reafirmando-se a validade do Enunciado 330 do Tribunal Superior do Trabalho e ficando preservado o direito da entidade

profissional de proceder as ressalvas que julgar cabíveis, devendo, em caso de recusa, fornecer carta contendo os motivos da não homologação

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

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO DE DENOMINAÇÃO DE FUNÇÃO**

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

### **NORMAS DISCIPLINARES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTAS DE TRÂNSITO**

A empresa se obriga a comunicar ao Motorista, por escrito, no prazo de 72 (setenta e duas) horas a contar do seu recebimento postal, a ocorrência de notificação de Multa de Trânsito e, desde que por ele solicitado, também por escrito, a apresentar o competente Recurso ou Defesa, prevista na Lei nº9.503, de 23/09/97 – C.T.B. –

§ 1º - Comunicada a ocorrência da Multa de Trânsito, o Motorista autuado terá prazo improrrogável de 10 (dez) dias, para manifestar seu interesse de interpor defesa ou recurso, cabendo-lhe, ainda, a obrigação de fornecer à empresa todas as informações sobre a ocorrência geradora da autuação, devendo esse procedimento ser observado, também, quando a multa lhe seja entregue pessoalmente.

§ 2º - A inobservância da obrigação prevista no §1º, desobriga a empresa de formalizar a defesa ou o Recurso, respondendo o Motorista pelo valor da multa, que lhe será descontada do salário ou remuneração.

§ 3º - A empresa também ficará desobrigada de interpor defesa ou Recurso em nome do Motorista, quando a multa estiver capitulada em excesso de velocidade, embriaguez, trânsito na contramão de direção e outras infrações graves, caso em que, se solicitada pelo Motorista, a empresa lhe fornecerá os documentos disponíveis, para que ele próprio se ocupe de formalizar, às suas expensas, sua defesa.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Será garantida 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ÁGUA POTÁVEL, SANITÁRIOS E VESTIÁRIOS**

As empresas se obrigam a manter no local de trabalho água potável para consumo de seus empregados, sanitários masculinos e femininos em perfeitas condições de higiene, armários individuais para guarda de roupas e pertences pessoais dos empregados, desde que a troca de roupa decorra de exigência da atividade da empresa.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

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

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

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

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO DE REFEIÇÃO**

Os empregados gozarão de intervalo mínimo de uma hora para as refeições (artigo 71, CLT) e descanso entre jornadas (artigo 66, CLT)

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REVALIDAÇÃO DA CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO DO MOTORISTA - CNH**

Toda vez que houver necessidade de renovação da Carteira Nacional de Habilitação do Motorista, será abonado o dia do empregado quando da realização dessa renovação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador, no mínimo 72 (setenta e duas) horas antes, sujeitando-se a comprovação posterior.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa ou decorrentes de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas e nem trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação, exceto as previstas pelas regras do Banco de Horas, conforme Cláusula Banco de Horas deste instrumento.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME E EPI**

Quando exigido o uso de uniformes pelo empregador, este será obrigado a fornecê-lo gratuitamente ao empregado, o mesmo ocorrendo quando for exigido o uso de equipamentos de segurança prescritos por lei, ou em face da natureza do trabalho prestado.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA/ PROCESSO DE ELEIÇÃO**

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

**Parágrafo Único:** As empresas comunicarão ao sindicato, com um mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, a realização das Eleições para a CIPA.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, as empresas enviarão ao sindicato da categoria profissional, cópias das guias de recolhimento, juntamente com a relação nominal dos seus empregados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

Observando o disposto no Art. 545 da CLT, as empresas descontarão em folha de pagamento, as mensalidades associativas de seus empregados, procedendo o recolhimento até 10(dez) dias após a efetivação do aludido desconto, sob pena de sujeição à multa prevista neste instrumento.

**§ Único** - O sindicato profissional deverá, obrigatoriamente, informar às empresas, por escrito, em expediente protocolado, os nomes dos empregados sindicalizados à sua entidade, bem como informar mensalmente os casos de inclusão e exclusão de sócios.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO PROFISSIONAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n.º189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de Junho/2015, a importância equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) a título de Contribuição Assistencial Negocial, devendo as importâncias descontadas serem recolhidas ao SINDMOTORLIX em guias próprias fornecidas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais. O SINDMOTORLIX publicou

edital no jornal AGORA, fls A13 do dia 03 de junho/2015, concedendo garantias para manifestação quanto ao direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto, que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade. Não terão validade às comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas se comprometem a repassar às entidades profissionais, dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da retenção, todas as contribuições descontadas dos empregados em favor da respectiva categoria profissional, sob pena de uma multa correspondente a 2% (dois por cento) do valor a ser recolhido, além dos juros legais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas contribuirão em favor do Sindicato Profissional com a importância equivalente a 0,5% (cinco décimos por cento) e ao SELUR com a importância equivalente a 0,3% (três décimos por cento) mensalmente, sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS e apresentarão 2 (duas) cópias desta última, que ficarão arquivadas, excluindo-se apenas os integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

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

**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 10% (dez por cento) sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPROMISSO**

A entidade representativa da categoria profissional assume compromisso expresso de não promover, nem fomentar movimentos de paralisação nas empresas, exceto em casos de comprovado descumprimento da presente Convenção ou das leis vigentes e após prévia comunicação, por escrito, ao SELUR, a fim de que se esgotem as possibilidades de busca de solução suasória.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - APOIO JUNTO ÀS AUTORIDADES**

As entidades profissionais prestarão apoio incondicional às iniciativas e acordos ajustados com a entidade econômica, perante todas as autoridades constituídas, visando a prevalência de todas as cláusulas e condições aqui pactuadas, que refletem a livre manifestação de vontade dos integrantes de ambas as categorias

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Fica estabelecida a multa de 01 (um) dia do salário do empregado, independente de outras cominações legais, no caso de descumprimento do presente instrumento de regulação das relações do trabalho, com a limitação de que trata o Art. 412, do Código Civil Brasileiro, que será destinada à parte a quem a infringência prejudicar

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REUNIÕES DE AVALIAÇÃO**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CATEGORIA DIFERENCIADA**

O disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho é aplicável a todos os Motoristas que atuem na base territorial representada, o mesmo ocorrendo, por analogia e conexão, aos Operadores de Empilhadeira.

}

**ARIOVALDO CAODAGLIO**  
**MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA NO EST S PAULO**

**MARCO ANTONIO DOMINGOS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS MOTORISTAS EM EMPRESAS DE COLETA DE LIXO INDUSTRIAL DE SAO PAULO**

## **ANEXOS**

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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