

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017011/2021

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 22/07/2021 ÀS 16:13

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

E

SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA, CNPJ n. 60.113.008/0001-96, 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 março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de turismo e hospitalidade que prestam serviços na modalidade de limpeza urbana**, com abrangência territorial em **Águas de Santa Bárbara/SP, Angatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Avaré/SP, Botucatu/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Conchas/SP, Coronel Macedo/SP, Guapiara/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Iporanga/SP, Itaberá/SP, Itaipava/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Laranjal Paulista/SP, Mairinque/SP, Paranapanema/SP, Pardinho/SP, Pereiras/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Ribeirão Branco/SP, Riversul/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapiraí/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Tatuí/SP, Tietê/SP e Votorantim/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários cujas remunerações sejam inferiores a R\$ 7.765,74 (sete mil, setecentos e sessenta e cinco reais e setenta e quatro centavos) serão reajustados, a partir de 01/março/2021, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2020, será aplicado o percentual de reajuste de 6,22% (seis inteiros e vinte e dois centésimos por cento).

Os salários cujas remunerações sejam superiores a R\$ 7.765,74 (sete mil, setecentos e sessenta e cinco reais e setenta e quatro centavos) dar-se-á por livre negociação.

1- Prazo para Início do Pagamento dos Salários com Reajuste

As empresas poderão pagar as diferenças relativas aos salários e benefícios dos meses de março/21 e abril/21, juntamente com a folha salarial de maio/21, até o quinto dia útil do mês de junho/21.

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 - 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 SEXTA - ADMISSÕES APÓS DATA BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/março/2020 receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão, o reajuste, previsto na cláusula Reajuste Salarial, de forma proporcional, na base 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço.

CLÁUSULA 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.

mar/21	Coletores/ Bueristas	Varredores/ Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal
Salário mensal	1.321,42	1.273,91
Insalubridade mensal	440,00	220,00
Tíquete-Refeição mensal	365,83	365,83
Vale Alimentação mensal	182,92	182,92

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

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

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE QUINQUÊNIO

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

O percentual referente ao adicional de quinquênio que corresponde a 5% para todo empregado que contar ou completar 5 (cinco) anos ininterruptos na empresa, será mantido para os empregados que até abril/99 já tivessem adquirido o tempo necessário para o recebimento de tal direito.

A partir de 01/abril/1999, somente os empregados que já contavam com quinquênio completado é que têm direito a manutenção do valor do adicional de quinquênio. Os empregados que, em 01/abril/1999, ainda não tivessem completado o quinquênio, não têm direito ao adicional de quinquênio, que, porventura, viesse ou venha a ser completado;

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:

- a)** Para os empregados lotados na mão-de-obra direta de: varrição de 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 e bueristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo.

Considerando que os adicionais de insalubridade, previstos em convenção foram negociados sem base em laudo pericial e não tem por finalidade gerar reconhecimento de exposição da atividade a agentes insalubres, as partes estabelecem que:

a) os adicionais, já previstos, continuarão sendo pagos normalmente.

b) o mero pagamento do adicional de insalubridade não gerará automaticamente nenhuma contribuição previdenciária de aposentadoria especial, Lei 8.213/91, exceto no caso da existência de laudo pericial individual referente ao trabalhador quando do requerimento da sua aposentadoria.

c) o pagamento do adicional de insalubridade também não será impedimento para a realização de horas extras, nos limites legais, sendo desnecessário requerimento

prévio por parte da empresa às autoridades do Ministério do Trabalho.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIOS

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS

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

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

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

As partes resolvem estabelecer o prazo até 30 de novembro de 2021 para que as empresas que ainda não tenham implantado qualquer plano venham a fazê-lo, para isso podendo optar tanto pelo modelo de PPR já desenvolvido pelo **SELUR** quanto por outro que venham a negociar com o **SINDICATO PROFISSIONAL** conveniente.

Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes desde já elegem como mediadores o **SELUR** (Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo) e a **FEMACO** (Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo), assegurando-se a presença das partes nos trabalhos. Se ainda assim persistir frustrada a negociação, fica avençada a distribuição semestral de importância equivalente a 20% (vinte por cento) do salário do empregado, a cada empregado abrangido por esta Convenção.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TÍQUETE-REFEIÇÃO

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

- 1 - Para efeito da quantidade, a ser distribuída, a empresa fará a apuração das faltas injustificadas ocorridas, no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (hum) tíquete-refeição;
- 2- Os tíquetes-refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:
 - a) Nas faltas atestadas por doença, limitado a 15 dias;
 - b) Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, limitado a 60 dias
- 3 - O valor do tíquete-refeição deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência março/2021, em 6,22% sobre o valor vigente na competência março/2020. O valor total mensal do tíquete-refeição, a partir da competência março/2021 para 25 vales será de R\$ 365,83 (trezentos e sessenta e cinco reais e oitenta e três centavos), pagos a partir da competência março/2021. As empresas poderão pagar as diferenças relativas aos benefícios dos meses de março/21 e abril/21, juntamente com a folha salarial de maio/21, até o quinto dia útil do mês de junho/21.

As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 1.

- 4 - As empresas e a entidade profissional poderão firmar acordo coletivo para substituir o fornecimento do tíquete-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 vale alimentação) em substituição ao tíquete-refeição; tudo conforme as partes vierem a se conciliar. As empresas que comprovadamente, há pelo menos 6 (seis) meses já vinham fornecendo refeição “in natura”, atendendo os pressupostos do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) sem que houvesse discordância formal dos empregados ou entidade representante da categoria, poderão manter o fornecimento da mesma forma.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO

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

- 1** - Para efeito da quantidade, a ser distribuída, a empresa fará a apuração das faltas injustificadas ocorridas no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá a diminuição de 1 (hum) vale-alimentação;
- 2** - Os vales-alimentação serão fornecidos também durante os períodos de gozo de férias e eventuais afastamentos por doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade;
- 3** - O valor do Vale Alimentação deverá ser reajustado, com vigência a partir da competência março/2021, em 6,22% sobre o valor vigente na competência março/2020. O valor total mensal, a partir da competência março/2021 para 25 vales será R\$ 172,21 (cento e setenta e dois reais e vinte e um centavos), pagos a partir da competência março/2021. As empresas poderão pagar as diferenças relativas aos benefícios dos meses de março/21 e abril/21, juntamente com a folha salarial de maio/21, até o quinto dia útil do mês de junho/21.

As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 1.

- 4** - As empresas e a entidade profissional poderão firmar acordo coletivo para substituir o fornecimento do vale alimentação pelo fornecimento de cesta de alimentos “ in-natura” com quantidade e diversidade de alimentos que atenda ao interesse das partes no acordo. O eventual acordo coletivo também poderá alterar os valores da remuneração (salário-base e /ou tíquete-refeição) em substituição ao vale alimentação; tudo conforme as partes vierem a se conciliar.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIO MÉDICO

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

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

O plano deverá ser implantado até 01/08/2021 e deverá ter valor máximo do custo do Convênio Médico de R\$ 35,99 (trinta e cinco reais e noventa e nove centavos) por mês, sendo que 50% desse valor – R\$ 17,99 (dezessete reais e noventa e nove centavos) será de responsabilidade do empregado, cujo pagamento ocorrerá através do desconto em folha salarial. No caso desse custo ser maior que referido valor, o desconto a ser feito do empregado não ultrapassará o valor de R\$ 17,99 (dezessete reais e noventa e nove centavos) por vida segurada.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

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

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

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

2 - Fica estipulada a multa de 1 (hum) dia de salário 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.

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

4 – Não serão impedimentos para homologação os seguintes pontos:

a) Tratando-se de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial

referente aos dias trabalhados;

b) Termo de Rescisão com valor “zerado”, no caso dos valores de débito serem superiores aos valores de crédito do empregado.

5 – Caso ocorra ressalva pelo sindicato laboral no termo de rescisão, a mesma não prejudicará a homologação e, conseqüentemente, o levantamento das verbas rescisórias, bem como eventual obtenção de direitos trabalhistas ou previdenciários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS/MULTA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho, o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto do contrato operacional, dando preferência às denominações usuais de “COLETOR”, “VARREDOR” e “SERVENTE DE USINA”, ficando coibido, para atividades operacionais bem definidas, a adoção de termos genéricos como Serventes, Ajudantes ou Auxiliares de Serviços diversos ou gerais que só serão tolerados em serviços de apoios internos da própria empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

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

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

liberatória das parcelas nele especificadas.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Pelas características, os contratos de trabalho intermitentes não serão contemplados com o plano de saúde.

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIAS

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - BEBEDOUROS

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

A) Gestante

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

Parágrafo único – O presente auxílio não se aplica aos empregados que estejam em regime de contrato por prazo determinado, no início do afastamento, exceto em caso de doença ocupacional, ou temporário, este regido pela Lei 6.019/74.

D) Aposentadoria / Estabilidade

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa e estiverem a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

A caracterização do direito à essa estabilidade provisória depende também da comunicação do empregado à empresa, por escrito, sob protocolo, a partir do momento da aquisição do direito até o prazo de 30 dias; após o que o direito estará prescrito.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

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

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

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

Parágrafo quarto - Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo segundo,

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

- 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.

I) - As empresas que adotarem o banco de horas, terão como referência o modelo acordado entre **SELUR** e o **SINDICATO PROFISSIONAL**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FOLGA COMPENSATÓRIA

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

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

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

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

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

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

Convenciona-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores, bueiristas, varredores, serventes e ajudantes de equipes de serviços diversos, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e

demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 - inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de novembro de 1.991.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO: ATRASOS, FALTAS, SAÍDAS ANTECIPADAS – FACULT

É facultado às empresas adotarem o controle de ponto por exceção, que consiste na possibilidade de a marcação de ponto ocorrer somente em situações excepcionais, ou seja, em casos de atrasos, faltas, horas extras, licenças, férias ou afastamentos, considerando que os horários de entrada, saída ou intervalos já estão pré-estabelecidos, abrangendo os trabalhadores que exerçam funções internas ou externas.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

A) Empregados Estudantes

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

B) Recebimento do P.I.S.

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

C) Licença Paternidade

Será concedida em conformidade com o previsto em lei.

D) Acompanhamento de Filhos ao Médico

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

Outras disposições sobre jornada

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

Considerando a permissão prevista nas disposições da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25/02/11, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, por meio de acesso aos computadores da empresa, via “login” e senha individual para os empregados da área administrativa e dos pontos fixos operacionais, desde que o trabalhador tenha acesso comprovado à tecnologia do sistema e que:

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

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

I - Restrições à marcação do ponto;

II - Marcação automática do ponto;

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

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

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

I - Estar disponíveis no local de trabalho;

II - Permitir a identificação de empregador e empregado; e

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

2. Para os demais empregados, não contemplados no caput, as empresas deverão encaminhar documento de adesão ao Sindicato Profissional, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM REGIME HOME OFFICE

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO

A critério do empregador e desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - USO DA PLATAFORMA OPERACIONAL (ESTRIBO)

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

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

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 CLT ;

- 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 - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, nas condições definidas no parágrafo único do Artigo 456-A da Lei 13.467/2017, referente às atividades dos profissionais da limpeza urbana.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas se obrigam a aceitar 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 **Sindicato Profissional** e seus conveniados.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com o **Sindicato Profissional** da categoria preponderante da Limpeza Urbana, as empresas, com mais de 200 (duzentos) empregados proporcionarão condições para eleição direta, entre os empregados, de 01 (hum) Delegado Sindical, com assistência do **Sindicato Profissional**, de acordo com o regulamento que o **Sindicato Profissional** já consignou com empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser apresentado para as formalidades necessárias.

Ficam preservadas as condições das empresas que tinham Delegado Sindical, conforme quantidade e critérios estabelecidos em regulamento específico.

Ficarão excluídas desta cláusula as empresas que tenham empregado na condição de dirigente sindical.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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, excluindo-se apenas os integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

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

1.1.- Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

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).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra “e” da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto do salário da folha de pagamento dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, das contribuições sindical e negocial e outras a favor das entidades laborais, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

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

b) Em havendo defesa expressa da empresa, esta terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o sindicato laboral, em caso de decisão judicial, ou determinação de órgãos públicos que a obrigue a devolver ou abster-se de cobrar as contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato, desde que a empresa dê ciência ao sindicato laboral quando for citada para as medidas cabíveis.

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão local para afixação de avisos do **Sindicato Profissional**.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RETOMADA DE NEGOCIAÇÃO

Fica salvaguardado o direito e o dever recíproco dos signatários desta convenção para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem à mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas leis, medidas provisórias, decretos,

portarias e outros preceitos legais que venham alterar e ou conflitar com a regular aplicação dos termos pactuados neste instrumento coletivo de trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO

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

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

JOSE LOURENCO PEREIRA
Presidente
SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA