

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020481/2017  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 01/09/2017 ÀS 11:42  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46219.014547/2017-94  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/09/2017  
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). MARCIO MATHEUS;

E

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E AREAS VERDES NO ESTADO DE SP, CNPJ n. 67.987.917/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES;

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 2017 a 28 de fevereiro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de março.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e industriais e serviços congêneres**, com abrangência territorial em Adolfo/SP, Altair/SP, Analândia/SP, Aramina/SP, Araçoiaba/SP, Arco-Íris/SP, Biritiba-Mirim/SP, Borebi/SP, Brejo Alegre/SP, Canas/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Colômbia/SP, Corumbataí/SP, Divinolândia/SP, Elisiário/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo Do Turvo/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernão/SP, Guaiçara/SP, Guaraci/SP, Guatapará/SP, Iacanga/SP, Igaraçu Do Tietê/SP, Ilha Comprida/SP, Ipeúna/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Joanópolis/SP, Lourdes/SP, Marapoama/SP, Mesópolis/SP, Mineiros Do Tietê/SP, Monte Alegre Do Sul/SP, Morungaba/SP, Nantes/SP, Nazaré Paulista/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Independência/SP, Novais/SP, Onda Verde/SP, Ouroeste/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro De Toledo/SP, Pinhalzinho/SP, Pirapora Do Bom Jesus/SP, Pongaí/SP, Pontalinda/SP, Potim/SP, Pracinha/SP, Pratânia/SP, Redenção Da Serra/SP, Ribeirão Dos Índios/SP, Sabino/SP, Salesópolis/SP, Santa Cruz Da Conceição/SP, Santa Cruz Da Esperança/SP, Santa Maria Da Serra/SP, Santa Salete/SP, Santo Antônio Da Alegria/SP, São Sebastião Da Gramá/SP, Sarutaiá/SP, Taguaí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Tejupá/SP, Timburi/SP, Tuiuti/SP, Ubarana/SP, Uru/SP, Vargem/SP, Vitória Brasil/SP e Zacarias/SP.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIOS 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, vigerá a partir de 01/março/2017 e será paga ou entregue até o quinto dia útil do mês seguinte; o prazo para pagamento referente a março/2017 será até o quinto dia útil de maio/2017.

**A) Coletores/Bueristas**

**Março/2017**

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 1.117,62 |
| Insalubridade mensal    | R\$ 374,80   |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 304,95   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 152,47   |

**B) Varredores/Serventes de Usina de Tratamento de Lixo e Transbordo Municipal**

**Março/2017**

|                          |              |
|--------------------------|--------------|
| Salário mensal           | R\$ 1.077,43 |
| Insalubridade mensal     | R\$ 187,40   |
| Tíquete-Refeição mensal  | R\$ 304,95   |
| Vale Alimentação mensal. | R\$ 152,47   |

**C) Operador de Máquina de Aterro**

**Março/2017**

|                          |              |
|--------------------------|--------------|
| Salário mensal           | R\$ 1.744,36 |
| Insalubridade mensal     | R\$ 187,40   |
| Tíquete-Refeição mensal  | R\$ 304,95   |
| Vale Alimentação mensal. | R\$ 152,47   |

#### D) Operador de Roçadeira, Operador de Motoserra e Capinador

**Março/2017**

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Salário mensal          | R\$ 1.117,62 |
| Insalubridade mensal    | R\$ 187,40   |
| Tíquete-Refeição mensal | R\$ 304,95   |
| Vale Alimentação mensal | R\$ 152,47   |

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.

**Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários até o limite de R\$ 5.750,50 (cinco mil setecentos e cinquenta reais e cinquenta centavos) serão reajustados, a partir de 01/março/2017, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2016, será aplicado o percentual de reajuste de 6% (seis por cento).

Os salários acima de R\$ 5.750,50 (cinco mil setecentos e cinquenta reais e

cinquenta centavos) serão reajustados, a partir de 01/março/2017, de acordo com a seguinte consideração:

Sobre os salários, vigentes em 01/março/2016, será aplicado o percentual de reajuste de 4,20% (quatro inteiros e dois décimos por cento).

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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 (Tíquete 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 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.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ISONOMIA SALARIAL**

Fica garantido que na ocorrência de novos contratos de limpeza urbana, oriundos de processos licitatórios ou concessão, as empresas se obrigarão a considerar para a formação de seus preços, o mesmo salário base mensal previsto aos empregados varredores, no valor de R\$ 1.077,43 (Um mil, setenta e sete reais e quarenta e três centavos), àquelas funções operacionais com salários inferiores a este, e, implantá-lo nos locais onde ocorrerem tais fatos, ainda que durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

1- Fica definido que não poderão ter funções com salário base inferior ao do Varredor.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Ficam garantidos 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, operador de máquina de aterro, operador de Roçadeira, operador de Moto Serra e capinador : 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.

##### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

#### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 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 31 de agosto de 2017 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 a **FEMACO**.

Caso a negociação aqui referida venha a sofrer impasse, este devidamente comprovado, as partes desde já elegem como mediadores o **SELUR** e à entidade a quem a **FEMACO** a isso outorgar, 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.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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. As empresas também poderão satisfazer a obrigação da concessão de Tiquete 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;

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

a) Nas faltas atestadas por doença, limitado a 120 dias;

Nas faltas atestadas por acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 120 dias;

c) No período do gozo de férias.

valor total mensal do tíquete-refeição, a partir da competência março/2017 para 25 vales será de R\$ 304,95 (trezentos e quatro reais e noventa e cinco centavos). As empresas poderão por questão de facilidade operacional, entregar quantidade menor de tíquetes, ajustando os valores faciais de forma a preservar o valor total mensal a ser entregue, conforme a proporção da diminuição no item 1.

As 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 TERCEIRA - 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.

ara 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;

Os vales-alimentação serão fornecidos também durante os períodos de gozo de férias e eventuais afastamentos por doença ou acidente do trabalho, bem como durante o período de afastamento das empregadas em gozo de licença maternidade, limitado a 120 (cento e vinte) dias;

valor total mensal, a partir da competência março/2017 para 25 vales será R\$ 152,47(cento e cinquenta e dois reais e quarenta e sete centavos). 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 Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE - ESTUDANTE**

Aos empregados que estejam estudando, exceção feita àqueles em período de experiência, serão concedidos dois vales transporte/dia para uso específico no deslocamento de ida e vinda ao estabelecimento escolar. Para o recebimento desse benefício, o empregado por ele abrangido deverá:

- a)- b)** mensalmente apresentar à empresa atestado de frequência à escola.**

**Parágrafo Único:** Se o atestado mensal referido no caput apontar a não utilização do total de vales transporte entregues no período, poderá a empresa proceder ao desconto dos vales não utilizados na entrega a ser feita para o período subsequente.

## **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR SINDICAL**

A **FEMACO** 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.selur.com.br](http://www.selur.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\$ 8,00 (oito 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\$ 4,00 (quatro 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.beneficiocial.com.br](http://www.beneficiocial.com.br).

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO 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 - 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(quinquinhentos) empregados, disporão de um (a) Assistente Social em período integral

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 01/08/2017 e deverá ter valor máximo do custo do Convênio Médico de R\$ 30,00 (trinta reais) por mês, sendo que 50% desse valor – R\$ 15,00 (quinze reais) 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\$ 15,00 (quinze reais) por vida segurada.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE**

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01/março/2016 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - RETENÇÃO EXCEDENTE DA CTPS / MULTA**

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

##### **Desligamento/Demissão**

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

Ultrapassados 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas, resultantes da Rescisão Contratual, a empresa descumpriadora 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 darão preferência a efetuar as homologações das rescisões contratuais de trabalho na **FEMACO**.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS**

As empresas poderão contratar mão de obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza urbana para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

É de responsabilidade da empresa contratante a exigência do cumprimento por parte da empresa contratada das condições básicas de trabalho, especialmente:

- a)** regular registro na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b)** fornecimento de uniformes completos;
- c)** fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequado à atividade exercida;
- d)** fornecimento de transporte adequado à segurança dos empregados, inclusive atendendo as exigências do Código Brasileiro de Trânsito;
- e)** fornecimento de alojamento com vestiários, quando a quantidade de empregados for relevante e a situação exigir.
- f)** Recolhimento das contribuições estabelecidas na norma coletiva.

**Parágrafo Primeiro:** Fica expressamente proibida a contratação de mão de obra de terceiros através de cooperativas;

**Parágrafo Segundo:** As empresas, responsáveis pelos contratos com a Prefeitura, assumirão a responsabilidade solidária no caso de descumprimento dos direitos trabalhistas, constantes desta convenção.

**Parágrafo Terceiro:** A eventual inadimplência, por parte das sub-contratadas, sujeitará a contratante solidariamente.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho, o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto do contrato operacional, dando preferência às denominações usuais de "COLETOR", "VARREDOR", "SERVENTE DE USINA", "OPERADOR DE ROÇADEIRA" "OPERADOR DE MOTO SERRA" E "CAPINADOR", 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.

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSFERÊNCIA**

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTE**

Serão garantidos emprego ou salário, nas seguintes situações:

##### **A) Gestante**

As empregadas gestantes até 60 (sessenta) dias após 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 a rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência da **FEMACO**, independentemente do tempo de serviço.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO - 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 da **FEMACO**.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO - 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”

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

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

**Parágrafo Primeiro** – O prazo de entrega do PPP é de 5 (cinco) dias úteis contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa.

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

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO - AUXILIO DOENÇA**

Aos empregados afastados do serviço por doença e cujo afastamento seja igual ou maior que 15 (quinze) dias, será garantido emprego ou salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica concedida pelo órgão previdenciário competente.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias, trabalhadas em dias úteis, serão remuneradas com

acrédito de 50% (cinquenta por cento).

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO**

Considerando que a atividade de limpeza urbana é caracterizada por peculiaridades específicas, especialmente em grandes centros urbanos, pelo fato da variedade de ocorrências que afetam a operação e a jornada de trabalho das empresas e dos trabalhadores.

Entre essas tipicidades, destacam-se alguns fatores, dentre os quais:

- 1) a sazonalidade de certos dias da semana, nos quais a população, historicamente, descarta quantidade maior de resíduos, especialmente nos dois primeiros dias da semana,
- 2) que em certas épocas do ano, especialmente nas semanas natalinas e ano novo, o mesmo fato se repete
- 3) O fato da atividade ocorrer em ambiente externo e em via pública, expõe a operação a várias ocorrências imprevisíveis sobre as quais não pode exercer controle; tais como trânsito intenso causado por eventos (intempéries – alagamentos, acidentes urbanos, manifestações, etc), que interferem na atividade.

Diante desses fatores, podem ocorrer situações em que a jornada de trabalho, inevitavelmente, prolonga-se além das duas horas extraordinárias permitidas pela legislação, embora esta situação tenha uma concentração mais específica nos dias de segundas feiras e terças feiras.

Desta forma, para a empresa compensar o fato da jornada ter sido estendida em mais das duas horas extraordinárias, terá que:

- a) Manifestar-se, através de carta protocolada perante o Sindicato Profissional, informando sua adesão ao critério de compensação abaixo descrito.
- b) Pagar aos empregados as horas extraordinárias ocorridas, acrescidas do adicional legal,
- c) Conceder um descanso, correspondente à quantidade de horas que foram trabalhadas além das duas horas extraordinárias previstas em lei. Este descanso ocorrerá pela diminuição da jornada durante o expediente de trabalho, ou ainda folga integrais ou parciais de trabalho.

O descanso deverá ser contabilizado durante o mês e concedido até o mês seguinte, ao da ocorrência das horas extraordinárias trabalhadas além do limite legal.

- d) O descumprimento dessas condições pela empresa, implicará em submeter-se às penalidades legais cabíveis, além de responder a Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 tem conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos práticos de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição;

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

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

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 a legislação que diz respeito ao fato.

**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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA**

Fica preservada a data de 16 de Maio como sendo o "DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA".

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 TRIGÉSIMA OITAVA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS ("BANCO DE HORAS")**

**1** – Faculta-se às empresas adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos

**2 – .O Sistema, ora facultado, deverá ser negociado entre as empresas e o Sindicato, sendo garantidas minimamente as seguintes regras:**

**2.1** - 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.

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

**2.2.1** - 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%.

**2.2.2** - 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 de 6 meses, conforme descrito no item 2.2.4.

**2.2.3** - O eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 ano

**2.2.4** - Decorrido o período de 6 meses da implantação do Banco de Horas as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50%; os eventuais saldos devedores serão automaticamente debitados para compensação no período seguinte.

**2.2.5** - No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, caso haja saldo devedor, este não poderá ser descontado na rescisão do contrato de trabalho.

**2.2.6** - 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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA - BEBEDOUROS**

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

#### **Equipamentos de Segurança**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - USO DO PROTETOR SOLAR**

Considerando que as partes convenientes, com base em estudo pertinente, com a inclusa referência dos produtos e recomendações de fabricantes, debateram e analisaram pontos essenciais ao uso do protetor solar, fica estabelecido que:

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

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### Aceitação de Atestados Médicos

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MEDICOS**

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 da **FEMACO** e seus conveniados.

#### Primeiros Socorros

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

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

#### Relações Sindicais

#### Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO**

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

#### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL**

Por se tratar esta Convenção de norma Coletiva com a Federação 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 por garagem e 01 (hum) Delegado Sindical para o setor de varrição, com assistência da **FEMACO**, de acordo com o regulamento que a **FEMACO** já consignou com empresas do ramo de Limpeza Urbana e que deverá ser apresentado para as formalidades necessárias.

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

1 – As empresas liberarão os delegados sindicais e os membros da CIPA, este limitado a 2 (dois) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, seminários, eventos, cursos ou outras atividades sindicais, por ano sendo 10 (dez) dias no seu total e com o máximo de duração de 3 (três) dias para cada evento, desde que expressamente comunicado pela **FEMACO**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias de cada evento.

#### **Contribuições Sindicais**

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

As empresas contribuirão em favor do SELUR com a importância equivalente a 0,5% (meio por cento) sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS, bem como apresentarão cópia desta última.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea “e” da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a manutenção da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as

negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independente de ser associados ou não.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2017, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário base de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 28,00 (vinte e oito reais), a título de Contribuição Assistencial Negocial.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas a FEMACO em guias próprias fornecidas, até o dia 10 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 correções legais.

A FEMACO publicou Edital de Convocação junto ao Jornal Agora em data de 21/01/2017, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado formal e individualmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade.

**NOVOS EMPREGADOS:** Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse a FEMACO fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO**

Conforme aprovado em Assembleia Geral, o trabalhador pode se opor ao desconto, devendo, para isso, comparecer a secretaria da sede da FEMACO, no horário das 09:00 as 17:00hs, munido de carta de próprio punho, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

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

Deverá ser constituída Comissão de Conciliação Prévia em atendimento à Lei 9.958/2000; para tanto, se estabelece o prazo de 60 (sessenta) dias para que o regulamento de funcionamento da Comissão seja deliberado e aprovado entre as partes.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO**

Caberá a **FEMACO** a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, perante a Delegacia do Trabalho este instrumento para o competente registro e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada ao **SELUR**.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS**

Em caso de descumprimento de cláusulas que não possuem multas específicas, o Sindicato Profissional notificará a empresa para que no prazo de 10 (dez) dias úteis, regularize, justifique ou negocie prazo para o cumprimento, sob pena de aplicação de multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso da categoria, a favor de cada empregado prejudicado.

### **Outras Disposições**

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

As empresas concederão local para afixação de avisos da **FEMACO**.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIO FARMÁCIA / 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO E REVOGAÇÃO**

O processo de revisão, denúncia, prorrogação ou revogação da presente Convenção ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação das assembleias

gerais dos sindicatos convenentes, em conformidade com o art. 615 da CLT e legislação pertinente.

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

JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES  
Presidente  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL,  
URBANA E AREAS VERDES NO ESTADO DE SP

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)