CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2026 / 2027

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS PRIVADAS DE LIMPEZA URBANA E AFINS NO ESTADO DE SANTA CATARINA, SINTEPLU/SC, CNPJ n. 03.608.364/0001-47, neste ato representado por seu Presidente, Sr. FRANCISCO PORRUA JUNIOR, CPF nº 446.915.809-72;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA DE SANTA CATARINA – SELUR - SC, CNPJ n. 28.878.788/0001-52, com Sede na Saldanha Marinho, 374, sala 508, Edificio Zigurate, centro, CEP. nº 88.010-450 – Florianópolis/SC, neste ato representado por seu Presidente, Sr. JOSÉ LUIZ PICCOLI, CPF nº 344.856.519-91, 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 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março de 2026.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA:
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a **categoria de trabalhadores em coleta de lixo, varrição, reciclagem de lixo, aterro sanitário, ajardinamento, coleta de entulho orgânico ou não e afins**, com abrangência territorial em **SC**.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL:
O piso salarial dos trabalhadores da categoria (exceto para os MOTORISTAS), será de R$ 1.842,00 (Um mil, oitocentos e quarenta e dois reais), por mês com o valor hora fixado da seguinte forma: a) para jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais R$ 8,37 (oito reais e trinta e sete centavos). b) para jornada de 180 (cento e oitenta) horas mensais R$ 10,23 (dez reais e vinte e três centavos) por hora trabalhada, a partir de 1º de março de 2026.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL DOS MOTORISTAS:
O piso salarial dos motoristas da categoria da limpeza urbana em Santa Catarina é de R$ 2.540,00 (dois mil, quinhentos e quarenta reais), por mês com o valor hora fixado da seguinte forma: a) para jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais R$ 11,55 (onze reais e cinquenta e cinco centavos). b) para jornada de 180 (cento e oitenta) horas mensais R$ 14,11 (quatorze reais e onze centavos) por hora trabalhada, a partir de 1º de março de 2026.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL:
Todos os salários que no mês de fevereiro/26 estavam acima do piso salarial, serão corrigidos no percentual de 3,81% (três virgula oitenta e um por cento), a partir de 1º de março de 2026.

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

Parágrafo primeiro: O índice de reajuste disposto no caput não se aplica ao salário de R$ 8.000,00 (oito mil reais) ou superior. Para este o índice de reajuste será de livre negociação entre empregado e empregador.
Parágrafo segundo: Fica autorizado à compensação dos aumentos legais e espontâneos concedidos no período, exceto os decorrentes de promoção por mérito ou antiguidade ou equiparação salaria

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALARIOS:
O pagamento dos salários será efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte.

Parágrafo único: As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento de salários de seus empregados durante o expediente normal de trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALARIO:
Os créditos salariais serão preferencialmente efetuados em conta bancária isenta de taxas bancárias para os empregados, observando-se as seguintes condições: a) Os saques bancários, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionais ou fora destas especificações terão seus custos debitados ao empregado. b) As contas não incluirão a utilização de cheques, c) Os empregados que pretenderem condições diferentes ou manterem as contas bancárias atuais assumirão as taxas correspondentes.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO:
As empresas fornecerão aos seus empregados os comprovantes de pagamento, especificando o nome da empresa, o nome do empregado, a função e, discriminarão as parcelas pagas e descontadas.

CLÁUSULA NONA - PREMIO POR TEMPO DE SERVIÇO:
Cria-se uma tabela com intervalos correspondentes aos anos de trabalho para cada trabalhador na mesma empresa, para fim de reconhecimento daqueles que se mantém no emprego na mesma empresa, correspondente ao percentual estabelecido para cada faixa e aplicado sobre o salário base da categoria definido na cláusula terceira da presente CCT, na época do mês de aniversário do contrato do trabalhador. Essa tabela é assim constituída:

TEMPO DE SERVIÇO	PRÊMIO
02 a 04 anos e 11 meses	15%
05 a 09 anos e 11 meses	22%
10 a 14 anos e 11 meses	33%
Acima de 15 anos	35%

Fica estabelecido que esse valor será pago uma única vez ao ano, juntamente com o pagamento do salário em cuja competência aquele aniversário ocorrer; e ainda, que esse reconhecimento atingirá todos os empregados, e com validade a partir de 01 de fevereiro de 2014, não sendo

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

reconhecida retroatividade nem guardando qualquer relação com verba de natureza salarial ou de qualquer outro tipo para fins de Direito do Trabalho. Observe-se claramente que o porcentual em questão não guarda relação com qualquer valor salarial ou função que não o do salário base da categoria, definido na cláusula terceira desta CCT.

Parágrafo único: Cada empresa poderá criar seu próprio projeto para Premiação em Programa de Incentivo ao trabalhador, nos termos do artigo 611-A, XIV, da CLT, cuja forma e critérios será previamente determinada pela empresa, devendo basear-se em metas atingíveis e mensuráveis. No caso em que a empresa adotar esse sistema de premiação por incentivo, ficará desobrigada do pagamento do prêmio por tempo de serviço previsto no caput

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO:
O vale alimentação/refeição caracteriza-se como benefício com finalidade pró- trabalho, de alimentar os empregados em dias efetivos de serviço.

O vale alimentação/refeição será concedido somente aos empregados com jornadas contratuais superiores a 04 (quatro) horas diárias, conforme artigo 71, § 1º da CLT.

As empresas concederão aos trabalhadores da categoria a título de VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇAO, a partir de 1º de março de 2026, o valor mensal de R$ 500,00 (quinhentos reais), e para fins de pagamento será considerado o dia efetivamente trabalhado, a ser distribuído integralmente aos trabalhadores até o dia 10 (dez) de cada mês. Não será computado para fins de pagamento do benefício o período de gozo de férias e faltas não justificadas conforme estabelecido no parágrafo primeiro a seguir.

Parágrafo primeiro: Para os fins de pagamento do vale alimentação/refeição, considera-se como dia efetivamente trabalhado as ausências justificadas, a saber:

- Atestado médico;
- Casamento (03 dias úteis);
- Falecimento de cônjuge, filho, pai, mãe, avós, irmão, companheiro (a) com união estável comprovada: 03 (três) dias úteis;
- Internação do cônjuge, filho, pai, mãe ou dependente com necessidades especiais, desde que comprovada a condição de dependência econômica relacionada ao empregado: 02 (dois) dias corridos por evento, limitados 3 (três) vezes ao ano;
- Assistir seus filhos menores de 6 (seis) anos, ou filho comprovadamente com necessidades especiais, de qualquer idade, ao médico, no máximo de 4 (quatro) dias ao ano, sendo obrigatória a apresentação do termo ou declaração de comparecimento competente;
- Nascimento de filho: 05 (cinco) dias (art.º 10, § 1º, Disp. Trans., CF/88).
- Licença maternidade;
- Licença para provas e/ou exames (estudantes ou vestibulandos), nos horários de exame, desde que avise o empregador com 72 horas de antecedência e que comprove a participação nas provas.

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

Parágrafo segundo: O disposto nesta cláusula não se aplica as empresas que fornecem alimentação "*in natura*" aos seus empregados, exceto nos casos de licença maternidade.;

Parágrafo terceiro: O valor pago a título de vale alimentação/refeição tem caráter indenizatório, portanto não integra o salário para todos os efeitos, como por exemplo repercussão em outras verbas trabalhistas, incidência em encargo previdenciário, ou seguro desemprego.

Parágrafo Quarto: Nos afastamentos previdenciários em casos de ACIDENTE DE TRABALHO e AUXÍLIO DOENÇA, as empresas concederão o vale alimentação por período de até 15 (quinze) dias a partir do dia do afastamento.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA:
Em caso de concessão de auxílio doença pela previdência social, fica assegurado ao empregado com mais de 2 (dois) anos ininterruptos de trabalho na empresa, a suplementação salarial, em valor equivalente a diferença entre a importância recebida do INSS e o valor do piso salarial, por período de 2 meses, contados a partir da concessão do benefício, a ser paga quando do pagamento do salário dos demais empregados.

Parágrafo único: Para fazer jus ao benefício aqui previsto, o trabalhador terá que comunicar a empresa, formalmente e por escrito, o momento da aquisição do direito, apresentando documento que comprove o previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA:
As Empresas deverão manter em favor de cada empregado, de forma gratuita, seguro de vida em grupo, cujo prêmio de quinze vezes o valor do piso da categoria definido na cláusula terceira acima, em caso de morte ou invalidez permanente decorrente de acidente de trabalho. Em caso de morte natural o prêmio será de 50% do referido valor.

Parágrafo primeiro: No seguro de vida em grupo contratado pela empresa, além do prêmio determinado no caput acima, deverá ser contemplado também auxílio funeral para o caso de falecimento do trabalhador.
Referido auxílio não cobrirá despesas para aquisição de jazigos ou outra forma de sepultamento.

Parágrafo segundo: As empresas poderão optar por repassar o valor correspondente ao prêmio, relativo ao seguro de vida, diretamente ao empregado ou ao seu (s) dependente (s), a título de indenização.

Parágrafo terceiro: Os valores recebidos da seguradora, pelo empregado segurado ou seus familiares, poderão ser deduzidos de eventual condenação na Justiça do Trabalho e/ou Justiça Comum Estatual ou Federal.

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO SINDROME DE DOWN:
As empresas pagarão aos seus empregados que, comprovadamente, tenham filhos portadores da síndrome de down, um auxílio mensal de 15% (quinze por cento) do salário base da categoria.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVENIO ASSISTENCIAL
As empresas poderão cadastrar o empregado e seus dependentes junto ao sistema "S" SESI, SESC, após o cumprimento do período de experiência do empregado, para que possam se beneficiar dos serviços prestados pela entidade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AVISO PREVIO:
Aplica-se a legislação vigente**.**

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA RESCISÃO:
No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar falta grave em juízo. Comunicará, na mesma oportunidade, o Sindicato, no e-mail sinteplu@sinteplu.org.br;

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PROMOÇÕES:
Todos os trabalhadores, quando promovidos, deverão perceber a remuneração da nova função, anotando- se em CTPS, na forma da lei.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIENCIA:
O contrato de experiência poderá ser prorrogado uma única vez, sendo de 60 dias o prazo máximo

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ASSISTENCIA JURIDICA:
As empresas assegurarão assistência jurídica gratuita e necessária ao empregado que for indiciado em inquérito criminal, ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho de suas funções e na defesa do patrimônio do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SERVIÇO MILITAR. GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTADO:
Fica garantido o emprego do alistado, desde a data da confirmação da incorporação no serviço até 30 (trinta) dias após a baixa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISORIA AUXILIO ACIDENTE:
Aplica-se o disposto no art. 118, da Lei nº 8.213/91.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO:
Fica garantido o emprego ao empregado que contar com 10 (dez) anos ou mais de serviços ininterruptos prestados a mesma empresa, nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

aposentadoria, exceto nos casos de pedido de dispensa, demissão por justa causa, término ou desativação da atividade da empresa.

Parágrafo único: Para fazer jus ao benefício aqui previsto, o trabalhador terá que comunicar a empresa e sindicato, formalmente e por escrito, o momento da aquisição do direito, apresentando documento que comprove seu direito de estabilidade prevista nesta cláusula. A falta de comprovação ou a comprovação após a comunicação da demissão desobrigará a empresa da concessão do referido benefício estabelecido nesta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DE FÉRIAS:
Fica assegurado o emprego a todo trabalhador, no período de até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias. Excetuam-se os seguintes casos: a) redução das atividades por força contratual; b) Término ou suspensão dos contratos da empresa; c) Extinção de cargo ou função na empresa; d) Demissão por justa causa.

Parágrafo único: Em caso de fracionamento das férias, o período de estabilidade será proporcional aos dias de férias usufruídos em cada período.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS:
As empresas poderão instituir o Banco de Horas, por meio de Acordos Coletivos de Trabalho para essa finalidade, firmados com o SINTEPLU/SC, assistidos pelo SELUR, de acordo com a legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO:
Recomenda-se as EMPRESAS adoção de registros mecânicos ou eletrônicos individualizados de controle de horário de trabalho, contendo a hora de entrada e de saída com a pré-assinalação do horário de repouso ou alimentação. (Art. 74, § 1º, da CLT);

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE FREQUENCIA:
Considerando que a tecnologia da informação tem evoluído e propiciado aprimoramento dos equipamentos de registro de controle de frequência, as partes acordam que as empresas, que utilizam equipamento de registro eletrônico de frequência para seus empregados, poderão adotar equipamento de registro com ou sem emissão de comprovante impresso, conforme previsto na Portaria n°.373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego e em conformidade com a prática do mercado, tais como equipamentos que registrem por código de barras ou por sistema biométrico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE:
Fica assegurado o direito de abono de faltas do empregado estudante e vestibulando, nos horários de exame, desde que avise o empregador com 72 horas de antecedência e que comprove a participação nas provas.

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS:
O empregado poderá ausentar-se da empresa, sem prejuízo de sua remuneração, nas seguintes hipóteses e pelos seguintes prazos: a) Casamento: 03 (três) dias úteis; b) Falecimento de cônjuge, filho, pai, mãe, avós, irmão, companheiro (a) com união estável comprovada: 03 (três) dias úteis; c) Internação do cônjuge, filho, pai, mãe ou dependente com necessidades especiais, desde que comprovada a condição de dependência econômica relacionada ao empregado: 02 (dois) dias corridos por evento, limitados 3 (três) vezes ao ano; d) Nascimento de filho: 05 (cinco) dias (art.º 10, § 1º, Disp. Trans., CF/88).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS - ASSISTÊNCIA A FILHOS:
Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do trabalhador (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 6 (seis) anos, ou filho comprovadamente com necessidades especiais, de qualquer idade, ao médico, no máximo de 4 (quatro) dias ao ano, sendo obrigatória a apresentação do termo ou declaração de comparecimento competente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS:
A jornada de trabalho poderá ser estabelecida na forma de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, conforme artigo 59-A da CLT.

Parágrafo primeiro: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput da cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO:
As jornadas admitidas na categoria compreendem 220 (duzentos e vinte horas) horas mensais e 180 (cento e oitenta) horas mensais, considerando-se as horas normais de trabalho mais as horas de descanso remunerado.

Parágrafo primeiro: Serão admitidas as escalas de trabalho 4x2, 5x2, 5x1 e 6x1, em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação do limite constitucional, e respeitada a concessão da folga semanal remunerada, nos termos da lei. Havendo extrapolação do limite constitucional, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, sem que isso implique descaracterização do acordo de compensação de jornada e/ou banco de horas.

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

Parágrafo segundo: Será concedido intervalo intrajornada, de acordo com o artigo 611-A, III da CLT, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas, cujo período não será computado na 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, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Parágrafo terceiro: O intervalo previsto no parágrafo segundo não poderá ser usufruído durante as 02 (duas) primeiras horas e as 02 (duas) últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

Parágrafo quarto: 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 quinto: O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto no deslocamento aos locais disponíveis para refeição.

Parágrafo sexto: O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas, desde que o empregado efetue uma jornada de trabalho de 44 horas semanais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES:

Em consequência das atividades e das condições por vezes insalubres, as partes acordam que as empresas poderão convocar os empregados para a realização de serviços extraordinários, quando necessários para o cumprimento dos contratos mantidos.

Parágrafo primeiro: a realização de horas extraordinárias se dará quando não houver condições das atividades serem concluídas durante a jornada de trabalho normal dos empregados ou não ser possível a transferência destas atividades para o turno seguinte.

Parágrafo segundo: Conforme disposto na Lei n° 13.467/2017, que alterou a CLT em seu artigo 611-A, XIII, acordam as partes que a prorrogação da jornada em ambientes insalubres conforme aduzida no caput, ocorrerá sem necessidade de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS:

Considerando a natureza de serviço público essencial de limpeza urbana e saneamento, as jornadas de trabalho poderão ser realizadas aos domingos e feriados independentemente de licença prévia da autoridade competente do Ministério do Trabalho.

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – FERIAS:
Quando ocorrer reajuste salarial durante o período de férias, deverá ser complementado o pagamento da diferença no mês subsequente ao mês do gozo das férias.

Parágrafo único: Fica assegurado o direito a férias proporcionais a todo empregado que solicitar demissão, desde que conte com pelo menos seis meses de contrato de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FERIAS – 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – VESTIARIOS:
Nos estabelecimentos onde houver mais de 10 (dez) empregados, os empregadores se obrigam a fornecer, local apropriado com armários e sanitários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COLETE SINALIZADOR:
Para os empregados que trabalham em locais em que haja fluxo de veículos, as empresas deverão fornecer coletes sinalizadores, ou uniformes com faixas refletivas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM DIAS DE CHUVA:
Nos dias de chuva, em que o empregado estiver trabalhando em áreas externas, será fornecido equipamento de proteção (capa para chuva) impermeável

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – UNIFORMES:
As empresas fornecerão aos empregados, gratuitamente e anualmente, 02 uniformes completos, que deverão ser devolvidos por ocasião da rescisão de contrato de trabalho e nas trocas dos danificados por novos.

Parágrafo único: O descumprimento desta obrigação pelo empregado assegurará ao empregador o recebimento de 30% do valor do uniforme novo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES:
A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, nas condições definidas no § único do Artigo 456-A da CLT, referente às atividades dos profissionais da limpeza urbana

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:
A partir do dia 01/03/2026, fica assegurado aos empregados que exercem a função de SERVENTE (GARIS, VARREDORES E SERVIÇOS GERAIS), o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo nacional, nos termos do artigo 192 da CLT e da Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

Parágrafo Primeiro: O pagamento do adicional ora ajustado, decorre unicamente pela inovação do entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho no IRR nº 171, segundo o qual, é devido o adicional de insalubridade em grau máximo ao trabalhador que exerce atividade de varrição de logradouro público, com contato permanente com lixo urbano, conforme Anexo 14 da NR-15.

Parágrafo Segundo: Considerando que o pagamento do adicional ora previsto decorre do entendimento jurisprudencial acima mencionado, eventual alteração desse entendimento ou de legislação superveniente, poderá ensejar a revisão ou a supressão do referido adicional, não configurando incorporação definitiva ao patrimônio jurídico do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RENÚNCIA MEMBROS DA CIPAA:
O trabalhador que for membro da CIPAA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO, poderá renunciar ao cargo.

Parágrafo único: O procedimento, para renunciar ao cargo de membro da CIPAA, será da seguinte forma:

1. O membro da CIPAA, que vai renunciar, deverá requerer junto ao Presidente da CIPAA reunião extraordinária, ocasião em que entregará sua carta renúncia;
2. Na carta renúncia deverá constar o nome de quem está renunciando, informar que ao renunciar está ciente e que abre mão de sua estabilidade provisória;
3. A CIPAA fará constar em ATA, indicando a nomeação do membro SUPLENTE;
4. Caso não existam mais suplentes, durante os primeiros 6 (seis) meses do mandato, a organização deve realizar eleição extraordinária para suprir a vacância, que somente será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos trabalhadores (NR 5.6.7.1);
5. Em seguida a CIPA entregará cópia da ATA para o RH da empresa;
6. Em caso de pedido de demissão ou demissão sem justa causa, a empresa solicitará a chancela do SINTEPLU/SC, na carta renúncia e ATA da reunião da CIPAA.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – EXAMES MÉDICOS:
As empresas, nos termos da lei, providenciarão os exames médicos na admissão e demissão dos empregados, arcando com as despesas correspondentes, devendo, da mesma forma, submeter os trabalhadores aos demais exames médicos exigidos por lei (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), sendo a escolha do profissional e/ou entidades uma faculdade das empresas, devendo os exames serem feitos por um médico do trabalho.

Parágrafo primeiro: Os atestados médicos para dispensa do serviço por doença ou incapacidade de até 15 (quinze) dias, não serão questionados quanto a sua origem, se fornecidos por profissionais vinculados ao SUS, ao Sindicato Profissional ou a empresa, desde que atendam as disposições da legislação em vigor e contenham a indicação do CID (Código Internacional de Doenças).

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

Parágrafo segundo: Por ocasião da apresentação do atestado médico, o departamento de pessoal da empresa providenciará uma 2ª. via (cópia), dando visto de recebimento na mesma e entregando-a ao empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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".

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:
Considerando a decisão do STF (Tema 935 - ARE 1018459 ED), em 12 de setembro de 2023 e nos termos da CONSTITUIÇÃO FEDERAL em seu Artigo 08 – Inciso IV, o qual dispõe: " IV - *A assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei*". Foi aprovada pela maioria dos trabalhadores presentes em assembleia geral, realizada em 19 de dezembro de 2025, conforme edital de convocação publicado em 9 de dezembro de 2025, página 02 do jornal DIÁRIO CATARINENSE, a contribuição assistencial no percentual de 1,0% sobre o piso salarial da categoria estabelecido na cláusula terceira da Convenção Coletiva de Trabalho, ficando as empresas autorizadas a descontar, desde que respeitado o direito de oposição, mensalmente, o referido percentual / valor da folha de pagamento de todos os trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, para custeio de atividade sindical.

Parágrafo primeiro: O trabalhador que não concordar com o desconto da contribuição, deverá se manifestar em assembleia, ou apresentar carta de oposição, pessoalmente, informando nome completo e número de CPF, bem como o nome da empresa na qual trabalha, ou enviar digitalizado ao SINTEPLU/SC, através dos e-mails: sinteplu@sinteplu.org.br; sinteplu@hotmail.com ou enviar mensagem através do site www.sinteplu.org.br, ou ainda, por whatsapp (48) 99185-3693, do SINTEPLU, preferencialmente até 05 (cinco) dias antes do fechamento da folha de pagamento de cada mês, cabendo ao SINTEPLU/SC, nesse mesmo período, enviar relação de nomes dos mesmos aos RHs das empresas, antes do fechamento da folha de pagamento, para que se proceda o não desconto. Ressalta que não haverá necessidade de o empregado apresentar a carta de oposição mensalmente, bastando que o faça uma única vez, valendo a mesma para o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

Parágrafo segundo: Será enviada ao SINTEPLU/SC, mensalmente, pelas empresas, até o dia 10 (dez) de cada mês, relação contendo nome e valor de contribuição de cada trabalhador, relativo ao mês imediatamente anterior.

Parágrafo terceiro: As importâncias arrecadadas serão recolhidas ao SINTEPLU/SC até o dia 10 (dez) do mês subsequente à data do desconto por meio de guias/boletos próprios, que serão encaminhadas pela entidade sindical profissional e em seu nome (SINTEPLU/SC) e/ou através de depósito bancário no Banco Caixa Econômica Federal, Agência 0001873, Conta 00001388-3, em nome do SINTEPLU/SC.

Parágrafo quarto: Os trabalhadores serão orientados pelas empresas a procurar e tratar diretamente com o SINTEPLU/SC, caso sintam necessidade, através dos meios constantes no Parágrafo primeiro, imediatamente anterior.

Parágrafo quinto: Caberá exclusivamente ao SINTEPLU/SC responder perante os empregados ou qualquer órgão público ou autoridade, a toda e qualquer reclamação, intimação, notificação ou demanda judicial ou extrajudicial, que trate do assunto objeto desta cláusula e seus parágrafos, ficando o SELUR/SC e as empresas que efetuarem os descontos eximidos de qualquer responsabilidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL:
A contribuição social devida ao SELUR SC é fixada com base no número total de empregados registrados, atuando no Estado de Santa Catarina, obtida por meio da Relação Anual de Informações Sociais-RAIS, ou outro documento que venha substituí-lo, a qual definirá a faixa em que a empresa associada será incluída, cujo valor de contribuição será definido em Assembleia Geral Ordinária.

A seguir o valor da contribuição ratificado na Assembleia Geral Ordinária do dia 13 de março de 2026.

FAIXA	Nº DE EMPREGADOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
Empresa PP	Até 50	R$ 222,00
Pequenas Empresas - PE	51 a 150	R$ 445,00
Médias Empresas - ME	151 até 500	R$ 1.113,00
Grandes Empresas - GE	501 ou mais	R$ 2.784,00

Os valores na faixa serão corrigidos anualmente pelo mesmo índice de correção do salário base definidos na Convenção Coletiva de Trabalho, podendo sofrer arredondamento, ou ainda, por índice oficial que representar a inflação do período, conforme decisão em assembleia.

Parágrafo único: A empresa associada poderá a qualquer momento pedir a sua mudança de faixa, apresentando a respectiva Relação Anual de Informações Sociais-RAIS, ou outro

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com

documento que demonstre a alteração do número de empregados contratados e que justifique a mudança de faixa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – MULTA:
No caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste instrumento normativo, o infrator pagará multa correspondente a 5% do salário base da categoria, revertendo-se o valor a parte prejudicada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – RELAÇÃO DE EMPREGADOS:
Sempre que solicitado pelo SINTEPLU/SC ou SELUR/SC, as empresas deverão fornecer relação atualizada dos trabalhadores, ativos no quadro da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGENCIAS:
Fica criada uma Comissão Paritária, integrada por 2 (dois) representantes do SINTEPLU/SC., 2 (dois) representantes do SELUR SC, a qual se reunirá sempre que for necessário discutir divergências ou dificuldades no cumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento.

Parágrafo único: Tanto o SINTEPLU/SC, quanto o SELUR SC, comunicarão à Comissão Paritária as divergências e dificuldades constatadas, para que se promova a reunião, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACORDO COLETIVO:
No caso em que o SINTEPLU, com fundamento no art. 611, § 1º da CLT, firmar Acordo Coletivo com uma ou mais empresas abrangidas pela categoria econômica representada pelo SELUR-SC, dará ciência prévia ao SELUR-SC o qual poderá apor o seu ciente no referido Acordo Coletivo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS GERAIS:
As empresas respeitarão a CONSTITUIÇÃO FEDERAL/88, prevalecendo sempre o que for mais favorável aos trabalhadores já praticado pelas empresas.

Florianópolis, 13 de março de 2026.

gov.br Documento assinado digitalmente
FRANCISCO PORRUA JUNIOR
Data: 17/03/2026 14:37:03-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

gov.br Documento assinado digitalmente
JOSE LUIZ PICCOLI
Data: 17/03/2026 17:16:17-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Francisco Porrua Junior Presidente – SINTEPLU/SC	José Luiz Piccoli Presidente - SELUR/SC

Rua Professora Maria Julia Franco, 185, Prainha – CEP. 88.020-2i80 – Florianópolis/SC
www.sinteplu.org.br – sinteplu@sinteplu.org.br – sinteplu@hotmail.com