

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007747/2013  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/07/2013  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038550/2013  
NÚMERO DO PROCESSO: 46265.002043/2013-42  
DATA DO PROTOCOLO: 23/07/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS D LIMPEZA PUBLICA,, CNPJ n. 01.842.402/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROSALDO DE OLIVEIRA RIBEIRO;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENCAO E EXECUCAO DE AREA, CNPJ n. 86.825.536/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE MARGARIDO PACHECO;

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 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta norma coletiva se aplica a todas as empresas e seus respectivos empregados, salvo diferenciados que prestam serviços de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral**, com abrangência territorial em **Andradina/SP, Araçatuba/SP, Auriflamma/SP, Avanhandava/SP, Barbosa/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Buritama/SP, Castilho/SP, Clementina/SP, Coroados/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Glicério/SP, Guaraçai/SP, Guararapes/SP, Guzolândia/SP, Ilha Solteira/SP, Lavínia/SP, Lins/SP, Mirandópolis/SP, Murutinga do Sul/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piacatu/SP, Promissão/SP, Rubiácea/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Sud Mennucci/SP e Valparaíso/SP.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Os salários normativos cuja base são 220 horas mensais, que passam a vigorar a partir de 01 de Janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2013, são os seguintes:

|   |            |
|---|------------|
| PISO SALARIAL MÍNIMO  | R\$ 768,10 |
| AJUDANTE DE JARDINAGEM/SERVIÇOS; SERVENTE DE JARDINAGEM     | R\$ 768,10 |
| CAPINADOR DE CÓRREGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS | R\$ 768,10 |
| OPERADOR DE ROÇADEIRA / OPERADOR DE MICRO TRATOR            | R\$ 786,52 |
| OPERADOR DE MOTO SERRA                                      | R\$ 814,16 |

|  |            |
|--|------------|
| JARDINEIRO                               | R\$ 805,04 |
| TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES | R\$ 906,80 |

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES E CORREÇÕES SALARIAIS

As empresas concederão reajustes salariais, conforme descritos abaixo:

- a) À partir de 01 de Janeiro de 2.013, o reajuste salarial da categoria, para todos trabalhadores é de 9,42% (nove virgula quarenta e dois por cento), que terá como base de aplicação os salários vigentes em 31/12/2012;

01- As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente, no período antecedente à data base, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

02- Os empregados admitidos após a data base anterior, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês.

03- Fica vedada às empresas, a contratação de empregados, em jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - ATRASO DE PAGAMENTO

No caso de não pagamento de salários até o prazo legal, as empresas responderão pelo pagamento de multa de um dia de salário por dia de atraso, a qual deverá ser paga diretamente ao empregado, sem prejuízo do preceituado no artigo 467 da C.L.T.

#### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DA REDE BANCÁRIA

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.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de quaisquer taxas para os empregados, observando-se as seguintes condições:

- a) **Os saques bancários**, nas agencias bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, **ficam limitados a quatro por mês**. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.

b) As contas **não incluirão a utilização de cheques.**

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - RECIBO DE PAGAMENTO**

As empresas se obrigam a fornecer contra-recibos de pagamento, mencionado o nome da empresa, as importâncias pagas, os descontos efetuados e o período de competência, a todos os seus empregados.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Os empregados admitidos na vigência desta norma coletiva não poderão perceber salário inferior ao dos empregados dispensados, desde que para o trabalho na mesma função, excluídas as vantagens pessoais.

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

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRA**

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

##### **Adicional de Tempo de Serviço**

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

A todo empregado que contar ou completar 05 (cinco) anos na empresa, será pago, mensalmente, um adicional de 10% (dez por cento) de seu salário mensal, a título de quinquênio.

##### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

A todo empregado que prestar serviço no horário compreendido entre 22 horas de um dia e 05 horas do dia seguinte será pago um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

## Adicional de Insalubridade

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados lotados na mão-de-obra direta, que exerçam as funções de ajudante de jardinagem, ajudante de equipe de serviços diversos, operador de roçadeira, operador de micro trator e jardineiro, terão direito à percepção de um adicional a título de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo. Os capinadores de córrego, canais e sistemas de drenagens terão direito à percepção de um adicional de insalubridade correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo.

1 – Caso a empresa possua PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e laudo técnico pericial apontando a não existência de insalubridade nas atividades dos profissionais acima elencados, será garantido **somente aos empregados lotados na função de capinador de córrego, canais e sistemas de drenagens**, o pagamento mensal, a título de Adicional de Insalubridade, grau médio, correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo.

1.1 – Para beneficiar-se do disposto no item acima, os laudos técnicos periciais e PPRA's deverão ser elaborados pelo SESMT do empregador e devem estar em concordância com os artigos 189 e 195 da CLT e com as Normas Regulamentadoras 9 e 15 (Portaria 3.214/78) do Ministério do Trabalho e Emprego.

1.2 Para os contratos já existentes, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos respectivos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral até o dia 30 de Junho de 2013.

1.3 Para os novos contratos, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral após 30 dias da implantação dos serviços.

1.4 Não havendo a entrega dentro do prazo aqui estipulado, sujeitará a empresa ao pagamento do adicional de insalubridade conforme estabelecido no caput.

2 – Caso fique comprovada alguma irregularidade nos laudos técnicos e PPRA, fica a empresa obrigada a pagar os adicionais de insalubridade, de todo o período de abrangência, além do acréscimo das multas legais e convencionais e os devidos reflexos.

3 – O sindicato dos trabalhadores fica autorizado, desde já, a encaminhar ao Ministério do Trabalho os PPRA's e laudos técnicos recebidos para providências legais.

## Adicional de Periculosidade

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Para a função de operador de moto serra, fica garantido o pagamento de adicional de

periculosidade de 30% (trinta por cento) do salário normativo.

## **Prêmios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, para o período de 2.013, o valor de R\$ 332,80 (trezentos e trinta e dois reais e oitenta centavos), divididos em duas parcelas de R\$ 166,40 (cento e sessenta e seis reais e quarenta centavos) cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de *julho/2013* e a segunda juntamente com o salário de *janeiro/2014*.

1- O critério para apuração e distribuição dos resultados decorrentes do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados será o seguinte:

- a) haverá um sistema de pontuação, sendo no máximo 600 (seiscentos) pontos no semestre, divididos em 12 (doze) frações de 50 (cinquenta) pontos cada, o que corresponde a 100 (cem) pontos ou 2 (duas) frações máximas em cada mês;
- b) a contagem dos pontos será feita por fração de 50 (cinquenta) pontos, correspondente a R\$ 13,87 (treze reais e oitenta e sete centavos) cada fração;
- c) para conquistar a pontuação máxima no mês, o empregado não poderá ter faltas, justificadas ou não, ao trabalho;
- d) para cada falta, justificada ou não, será descontada uma fração de 50 (cinquenta) pontos no mês de sua ocorrência;
- e) ao final da apuração, divide-se o número de pontos por 50 (cinquenta) obtendo-se o número de frações, que deverão ser multiplicadas por R\$ 13,87 (treze centavos e oitenta e sete centavos), chegando-se ao resultado final para fins de pagamento do Programa de Participação nos Resultados;
- f) no caso de admissão ou desligamento de empregados, será considerado, para efeito de pontuação máxima no mês, o empregado que tenha sido admitido até o dia 15 (quinze), ou desligado após o dia 15 (quinze), sem ocorrência de faltas;
- g) a apuração dos pontos será feita mensalmente, sendo certo que o pagamento será feito de forma proporcional aos empregados que não tenham completado os 6 (seis) meses do período considerado para distribuição dos resultados da pontuação;
- h) no caso de desligamento do empregado no decorrer do semestre, far-se-á a apuração da pontuação para pagamento do valor correspondente juntamente com a quitação ou homologação das verbas rescisórias.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE CESTAS**

As empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, vale cestas no valor total de R\$ 191,10 (cento e noventa e um reais e dez centavos), dividido em 2 (duas) parcelas iguais, no valor de R\$ 95,55 (noventa e cinco reais e cinquenta e cinco centavos) cada uma, devendo a primeira ser entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda em até 15 (quinze) dias após.

1- Por opção da empresa, os vale cestas poderão ser substituídos por 26 (vinte e seis) vales refeições, no valor de R\$ 7,35 (sete reais e trinta e cinco centavos) por dia, sendo os mesmos entregues em 2 parcelas, sendo a primeira, com 13 vales refeições, entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda, com 13 vales refeições, em até 15 dias após.

2- Os trabalhadores que faltarem 01 (um) dia no mês, injustificadamente, perderão o direito ao recebimento do segundo vale cesta/conjunto de vale refeição daquele mês; aqueles que faltarem injustificadamente por 03 (três) dias no mês, perderão também, o direito ao recebimento do primeiro vale cesta/conjunto de vale refeição do mês;

3- Os vale cestas/conjunto de vale refeição serão fornecidos também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento por licença maternidade;

4- Os trabalhadores admitidos após o 10º (décimo) dia útil do mês não terão direito aos vale cestas/conjunto de vale refeição referentes àquele mês.

#### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

As empresas fornecerão transporte adequado à segurança de seus empregados, dos pontos de apoio ou garagem ao local de prestação dos serviços e vice-versa, quando à distância do deslocamento exigir esta condição.

#### **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTENCIA MÉDICA**

Haverá implantação do plano de saúde, para contratos novos provenientes de novas licitações, a partir de 2014. Dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias será assinado um termo aditivo estabelecendo as condições do benefício.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas pagarão às empregadas, mães de filhos com até 03 (três) anos de idade, o valor correspondente a 10% (dez) por cento do valor do salário mínimo, a título de auxílio-creche.

#### **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA**

Sem prejuízo do Benefício Social Familiar Sindical, fica facultada aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 5% (cinco por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

#### BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A Entidade Sindical Profissional prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial em caso de: incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical Patronal.

A forma de prestação dos serviços assistenciais, requisitos, valores, penalidades e beneficiários, estão previstos no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula.

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 01/01/2013**, o valor de **R\$ 6,45 (seis reais e quarenta e cinco centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo. Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 3,22 (três reais e vinte e dois centavos)**.

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

Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total da assistência a ser prestada e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, conforme item "F" do manual anexo.

O óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência.

Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, 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 de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site <http://www.beneficiosocial.com.br/>.

O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

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

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

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

Todo empregado que for readmitido para a mesma função, até 12 (doze) meses após o seu desligamento, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

As empresas anotarão na carteira de trabalho o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto de contrato operacional, dando preferência a denominações usuais de AJUDANTE DE JARDINAGEM, SERVENTE DE JARDINAGEM, AJUDANTE DE SERVIÇOS, CAPINADOR DE ÁREAS LINDEIRAS A CORRÉGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS, OPERADOR DE ROÇADEIRA, OPERADOR DE MOTO SERRA, OPERADOR DE MICRO TRATOR, JARDINEIRO E TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES.

1- A remuneração do AJUDANTE DE JARDINAGEM / SERVIÇOS refere-se a serviços gerais operacionais, tais como: capinação, rastelamento, pinturas de guias, conservação de vias e logradouros públicos, galerias, tapa buracos e demais serviços afins, excluindo-se os serviços de limpeza, varrição de vias, logradouros públicos e córregos;

2- Fica ressaltado que, independente da natureza do contrato de prestação de serviços (limpeza urbana, ambiental ou áreas verdes), o jardineiro é uma função diferenciada, sendo representado pela Convenção Coletiva de Trabalho assinada entre o SINDVERDE e o Sindicato dos Trabalhadores da respectiva região.

3- Fica vedado a utilização do empregado contratado para exercer a função de ajudante de jardinagem/servente em atividades relativas às funções de CAPINADOR DE Córregos, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS, OPERADOR DE ROÇADEIRA, OPERADOR DE MICRO TRATOR, OPERADOR DE MOTO SERRA, JARDINEIRO E TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Ultrapassado o prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão contratual, a empresa descumpridora responderá pela multa equivalente ao salário diário percebido pelo empregado, por dia de atraso, paga diretamente ao mesmo, até a efetiva quitação das verbas rescisórias.

1- As empresas comunicarão ao empregado desligado, por escrito, a data e o local para quitação



da rescisão, fornecendo-lhe cópia da mesma;

2- Toda vez que a empresa marcar homologação com o empregado e, sem motivo justificado, deixar de comparecer ao local designado, será obrigada a pagar-lhe uma multa equivalente a um dia de seu salário.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

A todo empregado que contar 50 (cinquenta) anos ou mais e que tiver mais de 03 (três) anos de serviço na empresa, será garantido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias;

1- Os 15 (quinze) dias excedentes ao prazo legal serão pagos na forma de indenização, inclusive nos casos em que o empregado pedir demissão.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SERVIÇOS DE TERCEIROS**

As empresas poderão contratar mão-de-obra de empresas de trabalhadores temporários ou de empresas que se dediquem à execução de atividades correlatas à manutenção e execução de Áreas Verdes para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou a acréscimo extraordinário de serviços. A contratação das empresas deverá ser instruída de prova de isenção de débitos emitidos pela Previdência Social e Sistema de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), assim como tais empresas assumirão compromisso, consignado no contrato de prestação de serviço, de cumprirem as condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CTPS**

A empresa fornecerá ao empregado comprovante de recebimento e devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS para anotações, com datas, identificação e assinatura do responsável, carimbo e/ou papel timbrado

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

#### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE ACORDO POR EMPRESA**

Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços para a mesma tomadora, a nova prestadora de serviços manterá, obrigatoriamente, o salário, vantagens e benefícios sociais obtidos pelos trabalhadores da empresa substituída, independentemente do aproveitamento dos empregados pela nova empresa prestadora de serviços.

1- A sucessora dará preferência, na admissão, aos funcionários da antecessora.

### **Estabilidade Geral**

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

Serão garantidos emprego e salário nas seguintes situações:

### **GESTANTE**

Até 30 (trinta) dias após o retorno da licença compulsória estabelecida no artigo 392 da CLT. Nesse período não poderá ser concedido aviso-prévio e, no caso de férias, somente a pedido da empregada. Na hipótese de acordo para rescisão de contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for com a anuência do Sindicato profissional, independentemente de tempo de serviço.

### **SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

### **APOSENTADORIA**

Ao empregado que contar com 03 (três) anos ou mais na empresa e que estiver a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

### **ACIDENTE DO TRABALHO**

Ao empregado vitimado por acidente do trabalho serão garantidos emprego e salário por um período de 60 (sessenta) dias após o prazo estabelecido em lei. Fica garantida a permanência do empregado em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresente cumulativamente redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e que tenha se tornado incapaz de exercer a função que anteriormente exercia; obrigado, porém, o empregado nessa situação, a participar do processo de readaptação e reabilitação profissional que, quando adquiridos, cessará a garantia. Fica garantido o complemento previdenciário, limitando-se ao salário normativo do empregado por um período máximo de 06 (seis) meses.

### **AUXÍLIO DOENÇA**

Ao empregado afastado do trabalho por auxílio doença será garantida uma estabilidade provisória por 30 (trinta) dias, após o prazo estabelecido em lei. Fica garantido o complemento previdenciário, limitando-se ao salário normativo do empregado, por um período máximo de **120 dias**.

## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CHACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

O empregado poderá receber o crachá de identificação provisória até o décimo dia de trabalho, após esse período deverá receber o crachá definitivo, cujo documento o empregado se obriga a portar em serviço e usá-lo de forma visível.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES**

Permanece a data de **16 de maio** como sendo o DIA DO TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES.

**1** - Os empregados que executarem as funções de ajudante de jardinagem, limpador de córregos, canais, sistemas de drenagem e afins, operador de roçadeira, operador de moto-serra, jardineiro, tratorista e operador de micro-trator receberão as horas laboradas neste dia como extraordinárias, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, desde que em dia útil.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREVIDÊNCIA SOCIAL /PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS**

As empresas se obrigam a preencher, a seus empregados, todos os formulários necessários para obtenção de benefícios junto à Previdência Social.

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

### **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

#### **EMPREGADO ESTUDANTE**

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;

#### **RECEBIMENTO DO PIS**

Uma vez por ano, para fins de recebimento do PIS (Plano de Integração Social), comprovadamente, desde que a empresa não possua Sistema de Crédito em Folha de Pagamento da Caixa Econômica Federal (C.E.F.);

## **LICENÇA PATERNIDADE**

As empresas concederão, a seus empregados, a licença paternidade de 05 (cinco) dias;

## **ACOMPANHAMENTO DE FILHOS AO MÉDICO**

Havendo necessidade, a empregada será remunerada em um dia por trimestre para acompanhar o filho de até 10 (dez) anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade ao médico, devendo apresentar declaração correspondente.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGAS**

Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, as escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e afixadas nos locais de trabalho;

Inexistindo escala de folga semanal, ou não sendo esta cumprida, após trabalhar 06 (seis) dias consecutivos, o empregado terá automaticamente garantido o dia imediato como descanso remunerado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

Faculta-se desde que acordado entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores, a adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE ESTUDOS- SEGURANÇA DO TRABALHO**

As partes constituirão uma comissão objetivando pesquisar, estudar e propor um manual que oriente empresas e empregados a respeito de equipamentos de proteção necessários durante o trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E REFEITÓRIOS**

As empresas que tiverem mais de 10 (dez) empregados serão obrigadas a manter, em suas bases, a instalação de vestiários com armários, chuveiros e refeitório, exceto no caso das equipes volantes.

## **Equipamentos de Segurança**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EQUIPAMENTO DE SINALIZAÇÃO**

As empresas se obrigam a fornecer, a seus empregados, equipamentos de sinalização e segurança (cones, coletes, refletores, bandeiras de sinalização, iluminação de alerta, etc).

### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

As empresas se obrigam a fornecer, a seus empregados, os equipamentos mínimos de proteção individual que, conforme a atividade a ser exercida, consistem em:

- a) caneleira;
- b) óculos;
- c) máscara;
- d) luvas;
- e) avental próprio.

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

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;

1) 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-lhe 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 .

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME**

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma:

a) 01 (um) uniforme na admissão;

b) 01 (um) uniforme até 15 (quinze) dias após sua admissão.

Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor, na forma do artigo 462 da C.L.T.;

Fica assegurado, às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado;

1) São considerados uniformes:

- jaleco;
- calça;
- capa de chuva;
- botas ou tênis.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO**

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 médico e odontológico das entidades profissionais convencionadas e seus conveniados.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ASSISTENTE SOCIAL**

As empresas que contarem com mais de 500(quinhetos) empregados por contratos, contará com uma assistente social para atendimento dos mesmos.

### **Primeiros Socorros**

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

As empresas manterão, nos pontos de apoio, estojos de primeiros socorros, contendo, inclusive, absorventes higiênicos.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO**

As Entidades Sindicais convencionadas terão acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

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

As empresas concederão local para afixação de avisos do SIEMACO.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIRIGENTE SINDICAL- REMUNERAÇÃO**

As empresas efetuarão o pagamento de salários e benefícios aos seus empregados eleitos para o cargo de direção e conselho fiscal, efetivos ou suplentes, na entidade profissional, com limite de 01 (um) empregado por empresa.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

As empresas liberarão seus empregados, limitado ao máximo de 03 (três) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, eventos, seminários, cursos ou outras atividades sindicais, desde que devidamente comunicada pelo sindicato profissional com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas contribuirão em favor das entidades acordantes, até o dia 10 (dez) de cada mês, com os seguintes valores, a título de Contribuição Assistencial:

##### **Empresas com:**

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Até 10 empregados       | R\$ 60,00 (sessenta reais)                      |
| De 11 a 20 empregados   | R\$ 120,00 (cento e vinte reais)                |
| De 21 a 50 empregados   | R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais)          |
| De 51 a 100 empregados  | R\$ 360,00 (trezentos reais)                    |
| De 101 a 200 empregados | R\$ 600,00 (seis reais)                         |
| De 201 a 400 empregados | R\$ 840,00 (oitocentos reais)                   |
| Acima de 400 empregados | R\$ 1.320,00 (um mil, trezentos e vinte reais). |

**1- O pagamento deverá ser feito através de guias próprias ou boletos bancários fornecidos pela entidade profissional;**

**2- 50% (cinquenta por cento) do valor arrecadado pela entidade profissional deverá ser repassado para a entidade patronal até o dia 30 do mesmo mês;**

**3- As empresas que não efetuarem o recolhimento da taxa ou a entidade profissional que não efetuar o repasse do valor arrecadado (item 50.2) nos prazos citados, incidirão em multa de 20% (vinte por cento) sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, no caso de cobrança judicial, a honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, no artigo 513, alínea “e” da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do recurso Extraordinário nº 189.960-3, publicado no DJU em 10/08/2.001, os empregadores ficam obrigados a descontar, uma única vez, no **salário de Fevereiro de 2.013**, devidamente corrigido, a importância equivalente a 4% (quatro por cento) do salário de cada empregado associado ou não associado do **SIEMACO ARAÇATUBA**, limitado o desconto a R\$ 86,00 (Oitenta e Seis Reais), a título de Contribuição Assistencial Profissional, devendo as importâncias descontadas serem recolhidas ao **SIEMACO ARAÇATUBA** em guias próprias fornecidas, até o dia **10 de Março de 2.013**, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais; A Contribuição Assistencial Profissional foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária do sindicato realizada em 20 de Janeiro de 2.014 às 15:00 horas e é válida para o período de 1º de Fevereiro de 2.014 à 31 de Janeiro de 2.015. **Com exceção ao mês da data-base nos demais meses será descontado de cada empregado associado ou não associado do SIEMACO ARAÇATUBA, a importância de 2% (dois por cento), a título de contribuição assistencial mensal.** Conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, o trabalhador sindicalizado ou não sindicalizado poderá se opor ao desconto devendo para isso, comparecer pessoalmente na sede do **SIEMACO ARAÇATUBA** no horário das 08:00 às 18:00, munido de carta de próprio punho, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto.

**Parágrafo Primeiro:- NOVOS EMPREGADOS** – Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente aos meses trabalhados, desde que o empregado não tenha contribuído neste ano com o **SIEMACO ARAÇATUBA**.

**Parágrafo Segundo:-** O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de contribuição assistencial será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SIEMACO ARAÇATUBA** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro sindicato, que não seja o representante legal dos empregados, observando-se o local de prestação de serviços do empregado em relação a base territorial do **SIEMACO ARAÇATUBA**.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS**

As empresas se comprometem a fornecer, em novembro de cada ano, ao sindicato profissional, uma relação contendo todos os empregados afastados por motivo de doença (auxílio-doença/ acidente de trabalho).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS**



Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive Justiça do Trabalho, Delegacia Regional do Trabalho, Tomador de Serviços e Órgãos Licitantes, e por força desta Convenção e em atendimento ao disposto no artigo 607 da CLT, as Empresas, para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com as obrigações sindicais.

**1** - Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada licitação, sendo vedada à emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

**2** - Consideram-se obrigações sindicais:

- a) recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica);
- b) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta Convenção;
- c) cumprimento integral desta Convenção;

**3** - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes bem como às entidades convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da CCT.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NORMA COLETIVA- DIVULGAÇÃO**

As empresas se comprometerão a afixar em locais visíveis aos empregados, um exemplar da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO- COMISSÃO**

No prazo de 30 (trinta) dias será formada uma comissão bipartite, com os 03 (três) membros indicados por cada parte, que terão como objetivo a tentativa de solucionar os problemas de natureza coletiva que possam ser causados pelas empresas e/ou empregados, bem como empresas que descumpram as CCT, devendo, de forma conjunta, denunciar, aos contratantes, as empresas irregulares, solicitar fiscalizações aos órgãos competentes, devendo estar em funcionamento com suas regras, no prazo máximo de 90 (noventa) dias

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU RENOVAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PRAZOS E MULTAS**

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento, nas cláusulas respectivas. No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará a favor do empregado prejudicado, para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) sobre o salário nominal do mesmo.

**ROSALDO DE OLIVEIRA RIBEIRO**

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS D LIMPEZA PUBLICA,

**ANDRE MARGARIDO PACHECO**

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENCAO E EXECUCAO DE AREA