

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP005588/2010

**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/06/2010

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020342/2010

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** 46265.001218/2010-51

**DATA DO PROTOCOLO:** 25/05/2010

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). QUINTO MUFFO; 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 fevereiro de 2010 a 31 de janeiro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de fevereiro.

## **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 os diferenciados, que prestam serviços de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral, abrangendo serviços de paisagismo, ajardinamento, gramíneas e cultura de plantas, com abrangência territorial em:**, com abrangência territorial em **Andradina/SP, Araçatuba/SP, Auriflama/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  
Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão reajuste salarial, a partir de 1ª de fevereiro de 2010, que terá como base de aplicação os salários vigentes em 31 de janeiro de 2010, conforme descritos abaixo:

- a) Reajuste salarial: O Reajuste salarial da categoria, para os trabalhadores de todas as funções, que recebam acima dos salários normativos fixados na Convenção Coletiva de Trabalho 2009, será de 7% (sete por cento).
- b) Reajuste salarial de 12% (doze por cento) sobre o piso salarial mínimo, equivalente ao valor de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais).
- c) Reajuste salarial de 12% (doze por cento) sobre os salários de *janeiro de 2010* para AJUDANTES DE JARDINAGEM/SERVIÇOS; SERVENTE DE JARDINAGEM, equivalente ao valor de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais).
- d) Reajuste salarial de 12% (doze por cento) sobre os salários de *janeiro de 2010* para CAPINADOR DE CÓRREGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS, equivalente ao valor de R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais).
- e) Reajuste salarial de 12% (doze por cento) sobre os salários de *janeiro de 2010* para OPERADOR DE ROÇADEIRA / OPERADOR DE MICRO TRATOR, equivalente ao valor de R\$ 573,45 (quinhentos e setenta e três e quarenta e cinco centavos reais).
- f) Reajuste salarial de 12% (doze por cento) sobre os salários de *janeiro de 2010* para OPERADOR DE MOTO SERRA, equivalente ao valor de R\$ 593,60 (quinhentos e noventa e três reais e sessenta centavos).
- g) Reajuste salarial de 12% (doze por cento) sobre os salários de *janeiro de 2010* para JARDINEIRO, equivalente ao valor de R\$ 586,95 (quinhentos e oitenta e seis reais e noventa e cinco centavos).
- h) Reajuste Salarial de 12% (doze por cento) sobre o salário de *janeiro de 2010* para TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE AREAS VERDES, equivalente R\$ 661,15 (seiscentos e sessenta e um reais e quinze centavos).

As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente, no período de 01 de maio de 2009 a 31 de janeiro de 2010, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

Os empregados admitidos após 1º de maio de 2009, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês. Fica vedada às empresas, a contratação de empregados, em jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS NORMATIVOS**

Os salários normativos cuja base são 220 horas mensais, que passam a vigorar a partir de 01 de fevereiro de 2010, são os seguintes:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$560,00
AJUDANTE DE JARDINAGEM/SERVIÇOS; SERVENTE DE JARDINAGEM	R\$ 560,00
CAPINADOR DE CÓRREGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS	R\$ 560,00
OPERADOR DE ROÇADEIRA / OPERADOR DE MICRO TRATOR	R\$ 573,45
OPERADOR DE MOTO SERRA	R\$ 593,69
JARDINEIRO	R\$ 586,95
TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES	R\$ 661,15

### **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 DE 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**.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE 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.

#### **CLÁUSULA NONA - RECIBOS DE PAGAMENTO**

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

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra**

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

A todo empregado que contar ou completar 05 (cinco) anos na empresa será pago, mensalmente, um adicional de 10% (dez inteiros 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 e aos capinadores de córregos canais e sistemas de drenagens, terão direito à percepção de um adicional de insalubridade correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo.

Fica acordado que, no caso da empresa possuir o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) apontando a não existência de insalubridade, será garantido um pagamento mensal, a título de Adicional de Insalubridade, grau médio, correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo somente aos empregados lotados na função de capinador de córrego, canais e sistemas de drenagens.

Para se beneficiar do disposto no item acima, as empresas deverão apresentar cópia do referido PPRA ao sindicato dos trabalhadores até o dia 30 (trinta) de abril de 2010.

As empresas terão o prazo de 30 (trinta) dias, contados do término do prazo previsto no PPRA, para apresentarem ao sindicato dos trabalhadores a comprovação de renovação do mesmo.

Fica, o sindicato dos trabalhadores, desde já, autorizado a encaminhar ao Ministério do Trabalho os PPRA's recebidos para providências legais. No caso de comprovação de alguma irregularidade nos mesmos, as empresas serão obrigadas a pagar os adicionais com os percentuais estabelecidos no caput, desde a data da confecção do aludido PPRA, além das multas legais e convencionais.

#### **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 RESULTADOS**

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, o valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), divididos em duas parcelas de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de *julho/2010* e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2011.

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\$ 10,42 (dez reais e quarenta e dois 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\$10,42 (dez reais e quarenta e dois 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 em 2 (duas) parcelas iguais, no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) cada uma, devendo a primeira ser entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda em até 15 (quinze) dias após.

Por opção da empresa, os vale cestas poderão ser substituídos por 26 (vinte e seis) vales refeições, no valor de R\$ 4,62 (quatro reais e sessenta e dois 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.

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;

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;

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 Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

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 PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

O SIEMACO / ARAÇATUBA 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, 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 anexo e parte integrante desta cláusula.

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 e, a partir de 10/04/2010, o valor de R\$ 5,58 (cinco reais e cinquenta e oito centavos) por trabalhador.

Conforme decisão em assembléia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de R\$ 2,79 (dois reais e setenta e nove centavos).

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

Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar a provisão financeira para cumprimento dessa assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br).

O descumprimento da presente 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 e 934, do Código Civil.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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”.

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; 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 **SIEMACO ARAÇATUBA E REGIÃO**.



Fica vedado à 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 QUARTA - 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;

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

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

Ultrapassado 30 (trinta) dias do 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. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

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

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;

As empresas efetuarão as homologações das rescisões contratuais de seus empregados com mais de 30 (trinta) dias de serviço no sindicato profissional.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - RETENÇÃO DA CPTS/MULTA**

Será devida, ao empregado, uma multa correspondente a 01 (um) dia de seu salário nominal, por dia de atraso, na hipótese da empresa reter sua carteira de trabalho por prazo superior a 02 (dois) dias úteis.

### **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Transferência setor/empresa**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TRANSFERÊNCIAS**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - GARANTIA DE EMPREGO**

Serão garantidos emprego e salário nas seguintes situações:

#### **GESTANTE**

Até 60 (sessenta) 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 06 (seis) meses.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Toda empresa deverá entregar ao empregado, no primeiro dia de trabalho, o crachá de identificação, cujo documento o empregado se obriga a portar em serviço e usá-lo de forma visível.

### **Outras normas de pessoal**

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

Permanece a data de 1º de fevereiro 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 inteiros por cento) sobre a hora normal, desde que em dia útil.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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;

1- 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E REFEITÓRIOS**

As empresas serão obrigadas a manter, em suas bases, a instalação de vestiários com armários, chuveiros e refeitório, exceto no caso das equipes volantes.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS 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 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

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.

**1-** Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

**2-** 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 CLT;

**3-** 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;

**4-** São considerados uniformes:

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço, emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médico e odontológico das entidades profissionais convenionadas e seus conveniados.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ASSISTENTE SOCIAL**

As empresas que contarem com mais de 500(quinhetos) empregados em seus quadros, contarão com um(a) assistente social para atendimento dos mesmos.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA – SINDICALIZAÇÃO**

As Entidades Sindicais convenionadas 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 SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas concederão local para afixação de avisos do SIEMACO/ARAÇATUBA.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 2.010**, 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\$ 25,00 (Vinte e Cinco 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 2.010**, 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 11 de Janeiro de 2.010 às 10:00 horas e é válida para o período de 1º de Fevereiro de 2.010 à 31 de Janeiro de 2.011. **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**.

### **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 deverão ser repassados 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 acima) 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).

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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.

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;

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

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

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

#### **Disposições Gerais**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - NORMA COLETIVA – DIVULGAÇÃO**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **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 REVOGAÇÃO**

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

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

O pagamento da diferença de salários relativo ao mês de fevereiro/2010 será efetuado juntamente com o pagamento dos salários do mês de março/2010, ou seja, até o 5º dia útil do mês de abril/2010, sem prejuízo do disposto na cláusula 5ª desta norma coletiva.

**ROSALDO DE OLIVEIRA RIBEIRO**

**Presidente**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS D LIMPEZA PUBLICA,**

**QUINTO MUFFO**

**Presidente**

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENCAO E EXECUCAO DE AREA**

## **ANEXOS**

**ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTÊNCIA  
SOCIAL SINDICAL**

**MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL  
SINDICAL**

**MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES DO ESTADO DE SÃO  
PAULO**

## ÍNDICE REMISSIVO

Legalidade da cláusula.....	2
Introdução (leitura obrigatória).....	3
Orientações e regras.....	4
<b>A. Forma de Recolhimento</b> .....	4
<b>B. Prorrogação</b> .....	4
<b>C. Recolhimento a maior ou em duplicidade</b> .....	4
<b>D. Certificado de Regularidade</b> .....	4
<b>E. Apresentação de documentos</b> .....	5
<b>F. Inadimplência</b> .....	5
<b>F. Sanções pactuadas</b> .....	5
<b>F. Recolhimento a menor</b> .....	5
<b>G. Assistência Social Familiar Sindical</b> .....	5
<b>H. Atendimento 24 horas</b> .....	6
<b>I. Serviço funeral</b> .....	6
<b>J. Assistência Financeira Imediata</b> .....	6
<b>K. Manutenção de Renda Familiar</b> .....	6
<b>L. Assistência Alimentícia</b> .....	7
<b>M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física</b> .....	7
<b>M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho</b> .....	8
<b>N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos</b> .....	8
<b>O. Comunicação de Eventos</b> .....	9
<b>P. Reembolso das verbas Rescisórias</b> .....	9

### **SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA**

Abaixo reproduzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/TEM/No.  
92/2008

Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

“ 20. Diferentemente de outros ramos do direito, o direito do trabalho se constitui de bases constitucionais, legais e negociadas, haja vista que a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional prevêm que os direitos negociados fazem lei entre as partes.

21. Muito se debate o alcance do direito negociado, em face do reconhecimento pela Carta Magna, dos pactos entre entidades sindicais de trabalhadores e empregadores e suas entidades sindicais.

22. Diante do quadro que se afigura perante os direitos estabelecidos em uma negociação coletiva, é consenso no mundo do trabalho a importância dos dispositivos negociados que trazem benefícios para o trabalhador além dos previstos em lei, tendo em vista que as entidades sindicais e empregadores podem estipular condições mais próximas à realidade de cada categoria do que a lei, que se aplica a todos indiscriminadamente.

23. E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que prevêm benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.

24. Com efeito, sem adentrar, como já dito, na discussão acerca da possível identificação dos benefícios previstos em convenção coletiva de trabalho com a cobertura de uma apólice de seguro, pode-se, por meio da aplicação pura dos fundamentos do direito do trabalho, concluir pela legalidade de tais cláusulas.

25. Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de benefício social proporciona mais um benefício ao trabalhador acometido de um infortúnio que resulte em sua invalidez, e à sua família, caso o infortúnio resulte em falecimento.

26. Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.

27. Diante do exposto, do ponto de vista das relações do trabalho, e em face da liberdade de negociação entre as partes consagrada pela Constituição Federal, entende-se não haver ilegalidade na cláusula denominada “benefício social familiar.

## **INTRODUÇÃO**

Preparamos este manual com o intuito de facilitar aos departamentos de Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do serviço assistencial ora estabelecido.

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus dependentes são pessoas simples, não afetas a burocracias administrativas; por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, acabam, muitas vezes, tendo seus lares desfeitos, ou passando a viverem de forma precária agravando o problema social de nosso país, com graves repercussões para toda coletividade.

A ocorrência de um falecimento desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio do funeral e para sua subsistência até que se reestruem, o que as obrigam a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.

As apólices de seguro de vida, (que recomendamos como complemento desta assistência) por exigência legal, possuem caráter de indenização, meramente financeiro, e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exigem comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

Por sua vez a Previdência Social, para disponibilizar os auxílios, necessita de documentos que comprovem a legitimidade de uma união estável, legitimidade dos filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros.

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e aos empregadores que prestam serviços na base territorial, foi desenvolvida esta sistemática ágil e desburocratizada para solução da questão.

## **ORIENTAÇÕES E REGRAS**

### **A) - Forma de recolhimento:**

**A.1)** - Os boletos para recolhimento da contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira da Assistência Social aos trabalhadores estarão a disposição no site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br) os quais deverão ser complementados com: o Código de Recebimento Mensal da Transmissão de Dados ao MTE e a quantidade de empregados constante no campo "total de empregados do último dia", do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

**A.2)** - Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de qualquer relação nominal de trabalhadores.

**A.3)** - Permite-se a redução no número de trabalhadores em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria e não haver interesse de que estes recebam a

Assistência Social. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente à administradora, essa redução.

**A.4)** - Na hipótese de não ter havido o desconto ou na sua impossibilidade, no caso de afastados ou opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

**A.5)** - Os trabalhadores farão jus à assistência, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente no dia do vencimento.

**A.6)** - Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos trabalhadores se dará as expensas da **UPS Serviços** somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

**B) - Prorrogação:**

**B.1)** - Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento e, sua aceitação, não se constituirá em obrigação de aceitação de outras futuras prorrogações.

**C) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:**

**C.1)** - Efetuando o Empregador recolhimento com base em um número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.

**C.2)** - Após essa data ficam isentos os Sindicatos ou sua gestora de qualquer reembolso, posto que já terão procedido às destinações, não sendo viável o desfazimento de tais atos.

**D) - Certificado de Regularidade:**

**D.1)** - O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, etc., poderá ser obtido pelo site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br).

**D.2)** - Visando maior celeridade na obtenção do Certificado de Regularidade, deverão as empresas comunicar formalmente a gestora dos benefícios quando do início, encerramento ou paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou último CAGED.

**E) - Da Apresentação de documentos:**

**E.1)** - O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão das assistências ou verificações de auditoria.

**F) - Sanções pactuadas:**

**F.1)** Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração desta assistência, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar mensalmente sua contribuição, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo "**total de empregados do último dia**", do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato à gestora o valor total da assistência a ser prestada e a título de multa o dobro do valor deverá em caso de

falecimento ser pago quando da rescisão trabalhista e nos casos de Incapacitação para o Trabalho de imediato ao trabalhador ou a sua família.

**F.2)** - Os valores porventura não contribuídos serão devidos a qualquer tempo e passíveis de cobrança judicial.

**F.3)** - Se houver desconto dos trabalhadores e/ou constar em planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

**G) - Assistência Social Familiar Sindical :**

**G.1)** - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão solicitadas pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 13 37 38.

**G.2)** - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br).

**G.3)** - Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher claramente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor.

**G.4)** - Os documentos hábeis a continuidade da Assistência Social são: Cópia da ficha de registro do trabalhador e cópia do último CAGED apresentado ao TEM. Outros documentos SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.

**H) - Atendimento 24 horas:**

Pelo sistema telefônico de discagem gratuita **0800 13 37 38**, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

**I)- Serviço Funeral:**

**I.1)** - Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa ou horário do falecimento.

**I.2)** - A carteira profissional do trabalhador será o único documento necessário à imediata prestação dos serviços.

**I.3)** - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.400,00 (hum mil e quatrocentos reais), de acordo com o credo religioso da família.

**I.4)** - Ao comunicar o falecimento, o arrimo do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo, e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

**J) - Assistência Financeira Imediata:**



**J.1)** - R\$ 600,00 (seiscentos reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

**J.2)** - Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

**K) - Manutenção de Renda Familiar:**

**K.1)** - Verba mensal de R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a entrega de simples documento comprobatório de vínculo empregatício e endereço.

**K.2)** - Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assumam a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

**K.3)** - Entende-se também por arrimo o parceiro(a) na união estável, mesmo se entre pessoas do mesmo sexo.

**K.4)** - As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de crédito em conta do trabalhador, ou do arrimo do falecido, conforme o caso.

**L) - Assistência Alimentícia:**

**L.1)** - Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de ticket's, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

**M) - Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:**

**M.1)** - **Esta Assistência visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as prevejam.**

**M.2)** - Farão jus à Assistência Financeira Mensal e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas abaixo:

**M.3)** - A presente assistência foi elaborada exclusivamente para atender as incapacitações que tenham fácil comprovação quanto ao grau de incapacidade em até 90 (noventa) dias **do acidente ou afastamento** havido, não estando amparadas as incapacitações que necessitem de mais tempo para definição.

<b>ALIENAÇÃO</b>	Debilitação mental completa e permanente.
------------------	---

<b>MENTAL</b>	
<b>VISÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>AUDIÇÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>FALA</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>TETRAPLEGIA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
<b>PARAPLEGIA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
<b>BRAÇO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>OMBRO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>COTOVELO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PUNHO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>MÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>QUADRIL</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PERNA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>JOELHO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PÉ</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>ENCURTAMENTO DE PERNA</b>	Em 5 centímetros ou mais.

**N) - Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:**

**N.1)** - Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.

**N.2)** - Os cartões estarão à disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade nos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos Trabalhadores.

**O) - Comunicação de Eventos:**

**O.1)** - Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicada formalmente à gestora do sindicato, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.**

**O.2)** - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar as assistências aos Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso.

**O.3)** - Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além do valor da assistência prevista, a multa definida por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

**O.4)** - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam às assistências.

**P) - Reembolso das Verbas Rescisórias:**

**P.1)** - O empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informados ao Ministério do Trabalho e Emprego, em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador.

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