

# SINDVERDE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2007/2008

Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada entre SINDVERDE – SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES PÚBLICAS E PRIVADAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, inscrito no CNPJ sob o nº 86.825.536/0001-61 – Registro Sindical nº 46000.006375/98-52, estabelecido à Rua: Estela, 515- bloco G- Conjunto 122- São Paulo- Capital, representado por seu Presidente, Sr Cláudio Roberto Daud, portador da célula de identidade RG nº 13.378.529 SSP/SP e do CPF/MF nº 147.384.168-20 e SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE LIMPEZA PÚBLICA, LIMPEZA AMBIENTAL, ÁREAS VERDES E SIMILIARES DE ARAÇATUBA E REGIÃO - SIEMACO, inscrito no CNPJ sob o nº 01.842.402/001-04 – Registro Sindical n. 46000.007440/96, estabelecido na Rua Euclides da Cunha, 59 – Vila São Paulo – Araçatuba – SP – CEP 16015-220, representado por seu Presidente, Sr. Rosaldo de Oliveira Ribeiro, portador da cédula de identidade RG nº 29.181.256-9 e inscrito no CPF/MF sob o n. 165.500.498-06, convencionam o abaixo descrito:

## **01 – REAJUSTE SALARIAL:**

As empresas concederão reajuste salarial, a partir de 1º de maio de 2007, que terá como base de aplicação os salários vigentes em 30 de abril de 2007, 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 2006, será de 7,14% (sete inteiros e quatorze centésimos por cento).

b) Reajuste salarial de 8,93% (oito inteiros e noventa e três centésimos por cento) sobre o piso salarial mínimo, equivalente ao valor de R\$ 410,00 (quatrocentos e dez reais).

c) Reajuste salarial de 8,93% (oito inteiros e noventa e três centésimos por cento) sobre os salários de abril de 2.007 para AJUDANTES DE JARDINAGEM/SERVIÇOS; SERVENTE DE JARDINAGEM, equivalente ao valor de R\$ 410,00 (quatrocentos e dez reais).

d) Reajuste salarial de 7,57% (sete inteiros e cinquenta e sete centésimos por cento) sobre os salários de abril de 2.007 para CAPINADOR DE CÓRREGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS, equivalente ao valor de R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais).

e) Reajuste salarial de 7,28% (sete inteiros e vinte e oito centésimos por cento) sobre os salários de abril de 2.007 para OPERADOR DE ROÇADEIRA / OPERADOR DE MICRO TRATOR / OPERADOR DE MOTO SERRA, equivalente ao valor de R\$ 425,00 (quatrocentos e vinte e cinco reais).

f) Reajuste salarial de 7,14% (sete inteiros e quatorze centésimos por cento) sobre os salários de abril de 2.007 para JARDINEIRO, equivalente ao valor de R\$ 435,00 (quatrocentos e trinta e cinco reais).

g) Piso salarial de R\$ 490,00 (quatrocentos e noventa reais) para TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES.

01.1- As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente, no período de 01 de maio de 2006 a 30 de abril de 2007, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

01.2- Os empregados admitidos após 1º de maio de 2006, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês.

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

## **02- SALÁRIOS NORMATIVOS:**

Os salários normativos cuja base são 220 horas mensais, que passam a vigorar a partir de 01 de maio de 2007, são os seguintes:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 410,00
AJUDANTE DE JARDINAGEM/SERVIÇOS; SERVENTE DE JARDINAGEM	R\$ 410,00
CAPINADOR DE CÓRREGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS	R\$ 415,00
OPERADOR DE ROÇADEIRA / OPERADOR DE MICRO TRATOR	R\$ 425,00
OPERADOR DE MOTO SERRA	R\$ 425,00
JARDINEIRO	R\$ 435,00

## **TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES R\$ 490,00**

### **03 – 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 mínimo e ao operador de moto serra, capinadores de córrego, canais e sistemas de drenagem, terão direito à percepção de um adicional de insalubridade correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo.

03.1 – 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 mínimo somente aos empregados lotados na função de capinador de córrego, canais e sistemas de drenagens.

03.2 – Para se beneficiar do disposto no item 03.1, as empresas deverão apresentar cópia do referido PPRA ao sindicato dos trabalhadores até o dia 31 (trinta e um) de julho de 2007.

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

03.4 – 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 de confecção do aludido PPRA, além das multas legais e convencionais,

#### **04- VALE CESTAS:**

As empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, vale cestas em 2(duas) parcelas iguais, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) cada uma, devendo a primeira ser entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda em até 15 (quinze) dias após.

04.1 - Por opção da empresa, os vale cestas poderão ser substituídos por 26 (vinte e seis) vales refeições no valor de R\$3,85 (três reais e oitenta 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.

04.2 – Os trabalhadores que faltarem 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;

04.3 – 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 de trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento por licença maternidade;

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

#### **05- 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.

#### **06 – 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.

#### **07 – PRÊMIOS:**

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

#### **08 – 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.

#### **09 – RETENÇÃO DA CTPS/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. Excepcionalmente, no caso da empresa demonstrar que naquele período admitiu mais de 10 (dez) empregados em seus quadros, o prazo será dilatado para 03 (três) dias úteis.

#### **10 – 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.

#### **11 – DENOMINAÇÃO FUNCIONAL:**

As empresas anotarão na carteira de trabalho o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto de contrato operacional, dando preferência as denominações usuais de “AJUDANTE DE JARDINAGEM, SERVENTE DE JARDINAGEM, AJUDANTE DE SERVIÇOS, CAPINADOR DE ÁREAS LINDEIRAS A CÓRREGOS, 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”.

11.1 – 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 e varrição de vias e logradouros públicos e córregos;

11.2 – 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.

11.3 – Fica vedado a utilização do empregado 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 MICRO TRATOR, OPERADOR DE MOTO SERRA, JARDINEIRO E TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES.

## **12 – 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 serviços e usá-lo de forma visível.

## **13 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES:**

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

a) 01 (um) uniforme de admissão;

b) 01 (um) uniforme até 30 (trinta) dia após sua admissão.

13.1 – Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

13.2 – 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 C.L.T.;

13.3 – 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;

13.4 – São considerado uniformes:

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

## **14 – HORAS EXTRAS:**

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

## **15 – 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.

## **16 – 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;

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

## **17 – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:**

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seu empregados, a titulo de participação nos lucros, o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), divididos em duas parcelas de R\$ 100,00 (cem reais) cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de outubro/2007 e a segunda juntamente com o salário de abril/2008.

17.1 – 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\$ 8,33 (oito reais e trinta e três 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 numero de pontos por 50 (cinquenta) obtendo-se o numero de frações, que deverão ser multiplicadas por R\$ 8,33 (oito reais e trinta e três 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 ocorrências 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 apuração da pontuação para pagamento do valor correspondente juntamente com a quitação ou homologação das verbas rescisórias.

## **18 – 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.

## **19 – 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 .

## **20 – 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 a descanso e refeição.

## **21 – 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.

21.1 – 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 e 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.

## **22 – GARANTIAS 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 anuência do Sindicato profissional, independentemente do 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 DE TRABALHO**

Ao empregado vitimado por acidente de trabalho serão garantidos emprego e salário por um período de 60 (sessenta) dias após o prazo estabelecido em lei. Fica garantida a permanência de 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.

### **MÃE ADOTANTE**

Será concedida uma licença de 90 (noventa) dias a todas as mães que adotarem menores de 01 (um) ano de idade, mediante documentação e comprovação, a título de licença adotante.

### **23 – 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).

### **24 – 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.

### **25 – ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS:**

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

### **26 – ASSISTENTE SOCIAL:**

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

### **27 – ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL:**

As empresas manterão em favor de todos os seus empregados, associados ou não às entidades sindicais profissionais, serviço assistencial em caso de incapacitação permanentemente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física, ou a seus dependentes em caso de falecimento, como definido no Manual de Orientação e Regras distribuídos em anexo e que também serão enviadas aos empregados junto com o

primeiro boleto para pagamento, e a disposição nas entidades Sindicais.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas pagarão, com o expreso consentimento das entidades sindicais profissionais que firmam o presente instrumento, até o dia 10 de cada mês, à gestora da Assistência Social Familiar Sindical, através de guia própria, o valor de R\$ 5,10 (cinco reais e dez centavos), por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do ultimo dia do mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for, responsabilizando-se a Entidade Sindical Profissional, através de organização gestora especializada, aprovada pelo SINDVERDE a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores.

**Parágrafo Segundo:** Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os empregados contribuirão com R\$ 2,55 (dois reais e cinquenta e cinco centavos), por empregado; devendo o saldo de R\$ 2,55 (dois reais e cinquenta e cinco centavos) ser descontado do trabalhador em folha de pagamento.

**Parágrafo Terceiro:** Fica garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao referimento desconto, o que deverá ser apresentado individualmente nas dependências da entidade Sindical Profissional no prazo de até 10 dias que anteceder ao primeiro desconto, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, perdendo, portanto, o direito ao benefício.

**Parágrafo Quarto:** NOVOS EMPREGADOS - Dos empregados que vierem a ser contratados na atividade de prestação de serviços de manutenção e execução de áreas verdes após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

**Parágrafo Quinto:** 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 o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor da assistência.

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

**Parágrafo Sétimo:** Os cartões de identificação e procedimentos da assistência, ora instituída, deverão ser retirados pelos empregadores na base dos Sindicatos Profissionais, para distribuição compulsória aos seus trabalhadores.

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

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

**Parágrafo Décimo:** Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** fazem parte do Manual de Orientação e Regras, as seguintes contrapartidas do sistema:

a) Atendimento 24 horas: através de um sistema telefônico de discagem gratuita 0800, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará à disposição, para a solicitação da prestação de serviços, como segue:

**Auxílio Funeral:** Prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento com custeio em até R\$ 1.100,00 (hum mil reais e cem reais);

**Assistência Financeira Imediata:** R\$ 500,00 (quinhentos reais) em dinheiro, ao arribo dos dependentes do falecimento em até 24 horas após a comunicação formal do falecimento;

**Manutenção de Renda Familiar:** Verba mensal de 350,00 (trezentos e cinquenta reais) pelo período de 12 meses;

**Assistência Alimentícia:** Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 meses no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na dos dependentes, através de tíquetes, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistemas tipo vale refeição para compra de mantimentos em redes de supermercados.

Em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador, o Empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e CAGED.

## **28 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Sem prejuízo de Benefício Social Familiar Sindical, fica facultada ao 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.

## **29 – QUIATAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:**

Ultrapassando 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.

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

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

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

### **30 – 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, aos 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 (dez) anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade ao médico, devendo apresentar declaração correspondente.

### **31 – LIBERÇÃO DE FUNCIONÁRIOS:**

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

### **32 – 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.

### **33 – ATESTADOS MÉDICOS:**

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

### **34 - 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 casa. 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.

### **35 – 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;

35.1 – Inexistindo escala de folga semanal, ou não sendo esta cumprida, após trabalhar 6 (seis) dia consecutivos, o empregado terá automaticamente garantido o dia imediato como descanso remunerado.

### **36 – COMISSÃO DE ESTUDO – 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.

### **37 – NORMA COLETIVA – DIVULGAÇÃO:**

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

### **38 – QUADRO DE AVISOS:**

As empresas concederão local para afixação de avisos do FEMACO.

### **39 – 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.

### **40 – 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 nos casos das equipes volantes.

#### **41 – 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, consistem em:

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

#### **42 – 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).

#### **43 – TRANSPORTE DE EMPREGADOS:**

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

#### **44 – SERVIÇOS DE TERCEIROS:**

As empresas poderão contratar mão-de-obra das 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 acréscimo extraordinário de serviços. A contratação das empresas devida 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.

#### **45 – 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.

45.1 – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo

especifica para cada licitação, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

45.2 – Consideram-se obrigações sindicais:

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

45.3 – 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.

#### **46 – GARANTIA DE ACORDOS 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.

46.1 – A sucessora dará preferência, na admissão, aos funcionários da antecessora.

#### **47 – 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.

#### **48 – 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.

#### **49 – 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, publicada no DJU em 10/08/2001, os empregados ficam obrigados a descontar, uma única vez, no salário de Junho de 2007, devidamente corrigido, a importância equivalente a 5% (cinco por cento) do salário de cada empregado associado ou não 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 Julho de 2007,

acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescidos de juros de correção legais; A Contribuição Assistencial Profissional foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária do Sindicato realizada em 19 de abril de 2007 as 16:00 horas e é válida para o período de 1º de Maio de 2007 a 30 de Abril de 2008. 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 a Assembléia Geral Extraordinária, o trabalhador sindicalizado ou não sindicalizado poderá se opor ao desconto devendo para isso, comparecer pessoalmente no período de 01 a 10 de maio de 2007 no horário das 08:00 às 18:00, na sede do sindicato profissional.

**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.

## **50 – 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 e sessenta reais)

De 101 a 200 empregados R\$ 600,00 (seiscentos reais)

De 201 a 400 empregados R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais)

Acima de 400 empregados R\$1.320,00 (um mil, trezentos e vinte reais).

50.1 – O pagamento deverá ser feito através de guias próprias ou boletos bancários fornecidos pela entidade profissional;

50.2 – 50% (cinquenta por cento) do valor arrecadado pela entidade profissional que repassado para a entidade patronal até o dia 30 do mesmo mês;

50.3 – 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).

#### **51 – 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.

#### **52 – DATA-BASE:**

Para efeito de reajuste salarial, considerar-se-á o primeiro dia do mês de maio de cada ano.

#### **53 – REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO:**

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

#### **54 – ABRANGÊNCIA:**

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.

#### **55 - VIGÊNCIA:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2.007 e encerrando-se em 30 de abril de 2.008.

#### **56 – REGISTRO DA NORMA COLETIVA:**

As partes encaminharão ao Ministério do Trabalho, perante a Delegacia Regional do Trabalho, este instrumento para o competente registro e arquivo.

#### **57 – DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS:**

O pagamento da diferença de salários relativo ao mês de maio/07 será efetuado juntamente com o pagamento dos salários do mês de junho/07, ou seja, até o 5º dia útil do mês de julho/07, sem prejuízo do disposto na cláusula 19 desta norma coletiva.

São Paulo, 12 de junho de 2.007.

**CLAUDIO ROBERTO DAUD**

**Presidente – CPF nº 147.384.168-20**

**SINDVERDE – Sindicato das Empresas de Manutenção e Execução de Áreas  
Verdes Públicas e Privadas do Estado de São Paulo.**

**Processo MTb nº 46000.006375/98-52**

**ROSALDO DE OLIVEIRA RIBEIRO,**

**Presidente – CPF/MF n. 165.500.498-06,**

**Sindicato dos Empregados em Empresas de Limpeza Pública, Limpeza Ambiental,  
Áreas Verdes e Similares de Araçatuba e Região.**

**Processo MTb nº 46000.007440/96**