

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP004838/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/06/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024004/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.106975/2022-02  
DATA DO PROTOCOLO: 03/06/2022

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

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

E

SIEMACO ITANHAEM E REGIAO, CNPJ n. 04.877.637/0001-11, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores em empresas de asseio e conservação; higiene; limpeza pública urbana, prestação de serviços a terceiros de limpeza e conservação ambiental; limpeza de fossas e caixas d'água; manutenção predial; pintura, restauração e limpeza de fachadas; dedetização; lavagem de carpetes; coleta de lixo domiciliar, industrial, hospitalar, seletiva e de entulhos; serviços em destino final de lixo (usinas de reciclagem, compostagem, incineradores e aterros sanitários); varrição de vias públicas; complementares de limpeza urbana; jardinagem e paisagismo, execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas (poda de árvores, capinação e limpeza de córregos, canais e sistemas de drenagens, pintura de postes e meio fio); prestação de serviços de terceiros de portaria, recepção e copa; inclusive os trabalhadores administrativos das referidas empresas. EXCETO a Categoria Empregados em Lavanderias e de lavagem de carpetes, com abrangência territorial em Cajati/SP, Cananéia/SP, Eldorado/SP, Iguape/SP, Itanhaém/SP, Itariri/SP, Jacupiranga/SP, Juquiá/SP, Jujutiba/SP, Miracatu/SP, Mongaguá/SP, Pariqueira-Açu/SP, Peruibe/SP, Registro/SP e Sete Barras/SP.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Os salários normativos cuja base é 220 horas mensais passarão a vigorar da seguinte forma:

1 – As empresas concederão um aumento salarial de 10,5% (dez inteiros e cinquenta centésimos por cento) no período de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, que terá como base de aplicação sob os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2022.

Conforme tabela abaixo:

<b>JORNADA</b>	<b>220 HORAS/MÊS</b>
<b>PISO SALARIAL MÍNIMO</b>	R\$ 1.414,71
Ajudante de Jardinagem/ Serviços; Servente de Jardinagem	R\$ 1.414,71
Capinador de Corregos, Canais; Sistemas de Drenagem e Afins	R\$ 1.414,71
Operador de Roçadeira/ Operador de Micro trator	R\$ 1.448,43
Operador de Moto Serra	R\$ 1.499,35
Jardineiro	R\$ 1.482,52
Tratorista em Manutenção de Áreas Verdes	R\$ 1.669,92
Podador de Árvore	R\$ 1.628,28

2 - Para a parcela salarial superior a R\$ 6.000,00 (seis mil reais), as empresas poderão adotar o critério de livre negociação com os titulares dessa condição salarial.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES E CORREÇÕES SALARIAIS**

As empresas concederão reajustes salariais, conforme descritos abaixo:

a) A partir de 01 de março de 2022, o reajuste salarial da categoria, para TODOS TRABALHADORES, será de 10,5% (dez inteiros e cinquenta centésimos por cento) para a parcela do salário de até R\$6.000,00 (seis mil reais), que terá como base de aplicação os salários vigentes em 28/02/2022. A parcela superior a R\$6.000,00 (seis mil reais) será objeto de livre negociação entre empresa e empregado.

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

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

3. Observado a exceção disposta na jornada prevista na cláusula **TURNO FIXO 12 X 36**, fica vedada às empresas, a contratação de empregados, em jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais.

**Parágrafo único** - As diferenças relativas aos reajustes aplicados aos salários e benefícios retroativos a 1º de março de 2022 serão pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de maio de 2022.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DA REDE BANCÁRIA**

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado ao empregado, intervalo remunerado durante a jornada para permiti-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso e refeição.

### **CLÁUSULA SEXTA - 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 pago diretamente ao empregado.

### **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 agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.
- b) As contas **não incluirão a utilização de cheques.**
- c) Os **empregados que pretenderem condições diferentes** ou manterem as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes.

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

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRA**

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

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

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

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

##### **Adicional Noturno**

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

A todo empregado que prestar serviço no horário compreendido entre 22 horas de um dia e 05 horas do dia seguinte será pago um adicional de 25% (vinte e cinco 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 microtrator e jardineiro, terão direito à percepção de um adicional a título de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo. Os capinadores de córrego, canais e sistemas de drenagens terão direito à percepção de um adicional de insalubridade correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo.

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

1.1 – Para beneficiar-se do disposto no item acima, o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) /PPRA/Laudos Técnicos Periciais deverá ser elaborados pelo SESMT do empregador e deve estar em concordância com a legislação vigente.

1.2 - As empresas deverão protocolar/entregar cópia do respectivo PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) /PPRA/Laudos Técnicos Periciais no SIEMACO Itanhaém e no SINDVERDE até o dia 30 de junho de 2022 ou no prazo de 30 (trinta) dias contados do mês de início da vigência do referido documento.

1.3 - Com relação aos novos contratos celebrados pelas empresas da categoria junto à entes públicos, sociedade economia mista e/ou concessionárias, cujos editais das licitações forem publicados a partir de 01 de Maio de 2021, mesmo com o protocolo/entrega do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) /PPRA/Laudos Técnicos Periciais perante o SIEMACO Itanhaém e o SINDVERDE, serão garantido os seguintes adicionais:

- 10% sobre o salário mínimo aos operadores de roçadeira e operadores de micro trator;

1.4 - Não havendo a entrega dentro do prazo aqui estipulado, sujeitará a empresa ao pagamento do adicional de insalubridade conforme estabelecido no caput, até a data de vigência da presente norma coletiva.

2 - Uma vez constatada a irregularidade, a empresa ficará obrigada a pagar os adicionais de insalubridade, de todo o período de abrangência, além do acréscimo dos encargos legais e demais reflexos, sem prejuízo de multa convencional, bem como das despesas oriundas da necessidade de apuração da ocorrência, sob pena de execução.

3 - O SIEMACO Itanhaém fica autorizado, desde já, a encaminhar ao Ministério do Trabalho PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) /PPRA/Laudos Técnicos Periciais recebidos para providências legais.

## Adicional de Periculosidade

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Para a função de operador de moto serra e podador de árvore, fica garantido o pagamento de adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) do salário normativo.

**Parágrafo Único:** Os podadores de árvore e os operadores de moto serra deverão receber treinamentos em segurança do trabalho de acordo com o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos a ser desenvolvido pela empresa específicos para suas funções, bem como realizar todos os exames médicos necessários para o desempenho das atividades de acordo com o PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional a ser desenvolvido pela empresa.

## Prêmios

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO

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

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

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

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, para o período de 2022, o valor de R\$ 481,42 (quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e dois centavos), divididos em duas parcelas de R\$ 240,71 (duzentos e quarenta reais e setenta e um centavos) cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de julho/2022 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2023.

**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\$ 20,05 (vinte reais e cinco centavos) a 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\$ 20,05 (vinte reais e cinco 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 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão, mensalmente, auxílio alimentação ou, vales refeições, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, o qual deverá ser entregue de modo antecipado, em parcela única, sendo que os eventuais descontos relativos a ausência de trabalho efetivo, deverão ser efetuados no vale do mês subsequente.

#### **VALE ALIMENTAÇÃO/ TÍQUETE REFEIÇÃO ANO 2022**

VALOR EM REAIS R\$ 338,88 (trezentos e trinta e oito reais e oitenta e oito centavos) ou substituir por: 25 (vinte e cinco) vales refeições, no valor de R\$ 13,55 (treze reais e cinquenta e cinco centavos), por dia efetivamente trabalhado.

DESCONTOS em folha de pagamento: até R\$ 30,00 (trinta reais) por mês ou até R\$ 1,20 (um real e vinte centavos) por dia (referência mensal 25).

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio alimentação será fornecido 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;

**Parágrafo Segundo:** As empresas inscritas/beneficiárias do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) poderão efetuar descontos, conforme acima discriminado;

**Parágrafo Terceiro:** Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, por exemplo: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do caput.

#### **Auxílio Transporte**

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

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

#### **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA**

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pela FEMACO e sindicatos da base, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores e seus dependentes. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria.

**Parágrafo primeiro:** As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência á saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e prestado por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47. Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

**Paragrafo Segundo:** Escopo dos benefícios de assistência á saúde médica e odontológica a serem oferecidos a categoria:



1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clínica geral, pediatria, ginecologia, ortopedia, e oftalmologia.
2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.
3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes e hemograma completo.

**Parágrafo terceiro:** Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R\$ 29,96 (vinte e nove reais e noventa e seis centavos) por mês** e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

**Parágrafo quarto:** Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, iniciando-se pelo mês de junho de 2022 (competência maio), tomando por base o número de empregados indicados no CAGED ou E Social do mês imediatamente anterior, sendo que os trabalhadores poderão utilizar do referido benefício a partir de 01 de julho de 2022. Para a viabilização do atendimento aos trabalhadores, a empresa deverá inserir a relação nominal dos trabalhadores conforme layout disponível na página eletrônica do Instituto (site) acessando o link: [www.institutoagf.com.br](http://www.institutoagf.com.br) (campo boleto).

**Parágrafo quinto:** A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

**Parágrafo sexto** - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo sétimo** - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 29,96, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

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

**Parágrafo nono** - O valor de **R\$ 29,96** (vinte e nove reais e noventa e seis centavos) será válido para o biênio de 2022/2023. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

**Parágrafo décimo:** Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: [www.institutoagf.com.br](http://www.institutoagf.com.br) (campo boleto).

**Parágrafo décimo primeira:** LGPD: embora os dados solicitados às empresas para habilitação do trabalhador ao atendimento do benefício não se enquadram como dado sensível perante a Lei 13.709/2018 - LGPD, o Instituto AGF treinou seus funcionários e também instituiu todos os protocolos para tratamento de dados, assumindo e publicando Regras de boas práticas e

governança para cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados. Acesse nosso compromisso: <https://institutoagf.org.br/lgpd-boas-praticas>

### **Auxílio Creche**

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

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

### **Seguro de Vida**

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

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

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

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

A forma de prestação dos serviços assistenciais, requisitos, valores, penalidades e beneficiários, estão previstos no Manual de Orientação e Regras, que se encontra no site <http://www.beneficiosocial.com.br/>.

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 01/03/2022**, o valor **R\$ 9,31** (nove reais e trinta e um centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora, inclusive àquelas que oferecem qualquer benefício análogo.

O benefício será suportado integralmente pelas empresas, sendo as mesmas responsáveis pelo pagamento da totalidade do valor correspondente ao referido benefício.

Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho. O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total da assistência a ser prestada e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, conforme item "F" do manual.

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

Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

Sempre que necessário à comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site <http://www.beneficiosocial.com.br/>.

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

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

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

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

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões contratuais **deverão** ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais.

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

c) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, **exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;**

d) Quando a Entidade Sindical Profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

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

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

2 - Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, a comunicação de dispensa será por escrito contra recibo, firmado pelo mesmo, esclarecendo se será trabalhado e/ou indenizado o aviso prévio legal, nos termos da Lei nº 12.506 e nota técnica do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **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 - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE**

Considerando a característica do setor de Manutenção de Áreas Verdes constituir serviços contínuos à terceiros, exclusivamente no caso de término ou rescisão contratual por parte do contratante, NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e Lei 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

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

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSFERÊNCIA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 - Os sindicatos profissionais se comprometem a fornecer as informações solicitadas pelas empresas, quais sejam, referente aos salários, vantagens e benefícios sociais pagos pela empresa substituída, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do requerimento, sob pena de inviabilidade de aplicação do disposto na presente;

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

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSÉDIO MORAL**

O trabalhador tem direito fundamental à saúde física e mental. O assédio moral é causa de transtornos físicos e mentais e também de absenteísmo no ambiente de trabalho.

**As partes Convenentes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral.**

**Parágrafo primeiro:** Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras:

1. Xingamentos;
2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso;
3. Imputação de apelidos ofensivos.
4. Rótulos que depreciam os empregados;
5. Toda forma de ridicularização do trabalhador;
6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos;
7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão;
8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa;
9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras.

**Parágrafo segundo:** As empresas comprometem-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral no ambiente de trabalho, mediante campanhas de conscientização dos trabalhadores e gestores sobre o tema.

**Estabilidade Geral**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE**

Serão garantidos emprego e salário nas seguintes situações:

**GESTANTE**

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

**SERVIÇO MILITAR**

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

## **APOSENTADORIA**

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

## **ACIDENTE DO TRABALHO**

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

## **AUXÍLIO DOENÇA**

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

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

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

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

### **Outras normas de pessoal**

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

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

**1** - Os empregados que executarem as funções de ajudante de jardinagem, limpador de córregos, canais, sistemas de drenagem e afins, operador de roçadeira, operador de moto serra,



jardineiro, tratorista e operador de micro trator receberão as horas laboradas neste dia como extraordinárias, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, desde que em dia útil.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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**

##### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO**

Nas jornadas superiores a 6 horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 1 (uma) hora. Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para refeição e descanso.

##### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores poderão manter Sistema Alternativo de controle de jornada de Trabalho, a saber:

- a)** cartão de ponto manual;
- b)** folha de frequência;
- c)** biometria;
- d)** controle de ponto por cartão magnético;
- e)** Controle de ponto por registro em telefone celular ou aplicativos, reconhecimento facial ou outro controle que esteja de acordo com a legislação vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** as partes signatárias reconhecem que o Sistema Alternativo de Controle de Jornada ora ajustado atende as exigências do artigo 74, § 2º e 3º, da CLT e o disposto no artigo 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - ESCALA DE FOLGAS**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TURNO FIXO DE 12 X 36**

A jornada de trabalho poderá ser de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas interrompidas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados, o intervalo de trinta minutos para repouso e alimentação.

**Parágrafo Primeiro:** Considera-se já remunerado o trabalho já realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo descanso das 36 (trinta e seis) horas seguintes.

**Parágrafo Segundo:** Se a jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessário a licença previa da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de Trabalho.

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS FRACIONAMENTO**

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E REFEITÓRIOS**

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

#### **Equipamentos de Segurança**

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - UNIFORME**

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

a) 01 (um) uniforme na admissão;

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

Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

Não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

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

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

1) São considerados uniformes:

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

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO**

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

**Parágrafo Primeiro:** O atestado deverá ser entregue à empresa, pessoalmente, ou, por meio eletrônico até 48 (quarenta e oito horas) horas após a sua emissão.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese do referido documento ter sido apresentado por meio eletrônico, o atestado médico físico original deverá ser entregue à empresa na data do retorno do afastamento ou, no máximo até o dia 25 de cada do mês, caso o retorno seja posterior a essa data.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de não apresentação do atestado original ou na hipótese de verificação de irregularidades antes ou após a entrega do atestado original, este não será convalidado, e assim, ocorrerá o desconto das faltas, sem prejuízo das penalidades cabíveis.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTENTE SOCIAL**

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

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

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

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS.

Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo e máximo de 48 (quarenta e oito) horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

**Parágrafo Primeiro:** caso empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá o mesmo entregar a empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os tramites legais de retorno ao trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

#### **Relações Sindicais**

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

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

As empresas concederão local para afixação de avisos do SINDICATO DOS TRABALHADORES DA REGIÃO.

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Nos termos do disposto no inciso IV do artigo 8<sup>a</sup> da Constituição Federal, as empresas representadas pelo SINDVERDE recolherão o valor mensal de R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais), em conformidade com a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, com os fins de garantir a manutenção das atividades do sindicato.

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

Com base nas disposições contidas no artigo 8<sup>o</sup>, inciso IV da Constituição Federal, no artigo 513, alínea “e” da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e de acordo MEMO CIRCULANTE SRT/TEM nº 04 de 20/01/2006, do Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores ficam obrigados a descontar a Contribuição Negocial/Assistencial Profissional de cada um de seus empregados, da seguinte forma.



a) 1% (um por cento) do salário base, devidamente corrigido, mensalmente, limitado o desconto a R\$ 40,00 (quarenta reais) por empregado, ou a importância equivalente a R\$ 25,00 (Vinte e cinco reais) do salário de cada empregado a título de Contribuição Assistencial Associativa, por mês;

b) A contribuição Assistencial Profissional foi aprovada em **Assembleia Geral do SINDICATO PROFISSIONAL SIGNATARIO** e é válida para o período de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023;

c) As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao **SINDICATO PROFISSIONAL SIGNATARIO** em guias próprias fornecidas pelo mesmo até o dia 10 de cada mês;

d) As empresas deverão remeter juntamente com o pagamento a relação nominal dos empregados, com o desconto efetuado, sob pena de multa de 10 % (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais;

e) O SIEMACO ITANHAEM E REGIÃO, publicou Edital de Convocação junto ao Jornal O ESTADO DE SÃO PAULO em data de 10/01/2022, página B3, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado na secretaria da sede do SINDICATO PROFISSIONAL SIGNATÁRIO, no horário das 08:00 as 17:30hs. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, e-mail, fax ou diretamente à empresa até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto;

f) O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SINDICATO PROFISSIONAL SIGNATÁRIO** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS: CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PREVISTA EM LEI**

Conforme deliberação da categoria em Assembleia Geral específica, foi ratificado por todos os presentes, o desconto relativo a contribuição sindical, conforme expressa disposição na Constituição Federal, norma de eficácia plena e de natureza tributária conforme disposto no artigo 8º IV, e 149 da Constituição Federal e artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT, ficando as empresas obrigadas a proceder o desconto da contribuição sindical equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, em favor da entidade profissional.

As importâncias devem ser recolhidas ao **Sindicato Profissional**, em guias próprias, disponibilizadas pelas entidades Sindicais, conforme dispõe a legislação.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado à título de Contribuição Sindical será de inteira responsabilidade da empresa.

## **AÇÃO JUDICIAL**

a) **NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SIEMACO ITANHAÉM:** Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa deverá notificar o SIEMACO ITANHAÉM para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis;

b) **DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS:** A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o SIEMACO ITANHAÉM, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao SIEMACO ITANHAÉM;

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

**Paragrafo único:** Para a segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS**

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

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

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

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

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

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - NORMA COLETIVA - DIVULGAÇÃO**

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

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As partes se comprometem a debater e elaborar um regulamento padrão sobre o funcionamento da comissão, tendo em vista a vigência da Lei nº 13.467/2017.

**Paragrafo Primeiro** - É vedada a formação de comissão de representação dos trabalhadores antes do regulamento padrão elaborado entre o sindicato patronal e laboral.

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

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

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

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ULTRATIVIDADE**

Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho terão validade até a assinatura da Próxima Convenção Coletiva.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Para tanto as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas.

**Parágrafo único.** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO**

1) As condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, no que se refere as questões de natureza econômica e /ou sociais com reflexos econômicos;

2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e as respectivas Entidades Sindicais Profissionais.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica acordado entre as partes, a constituição da comissão de conciliação prévia em atendimento a Lei 9.958/2000. Para tanto as partes se reunirão para que o regulamento de funcionamento da comissão seja deliberado, discutido e aprovado.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - SALVAGUARDA**

“Fica salvaguardado o Direito e o Dever recíproco dos signatários desta Convenção para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem à mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas Leis que alterem a Consolidação das Leis do Trabalho com relação as cláusulas vigentes ao presente Instrumento Coletivo. Parágrafo único. Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizerem necessários entre as partes, serão lavrados em Termos de Aditamentos à presente Convenção Coletiva de Trabalho, remetendo-se o instrumento a depósito para fins de

registro e arquivo junto à Superintendência Regional do Trabalho, em cumprimento ao caput do artigo 614 CLT”.

RITA DE CASSIA BASTOS  
Presidente  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENCAO E EXECUCAO DE AREA

PAULO ROBERTO SANTANA DIAS  
Presidente  
SIEMACO ITANHAEM E REGIAO

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA CCT 2022 - SIEMACO ITANHAÉM**

[Anexo \(PDF\)](#)

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