

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP009338/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/09/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR050707/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46219.016623/2019-68  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/09/2019

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

SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP, CNPJ n. 62.653.233/0001-40, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). EDSON ANDRE DOS SANTOS FILHO;

E

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

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 janeiro de 2019 a 29 de fevereiro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de todas as empresas e seus respectivos empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral, abrangendo serviços de paisagismo, ajardinamento, gramíneas e cultura de plantas**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS**

Os salários normativos cuja base é 220 (duzentas e vinte) horas mensais passarão a vigorar da seguinte forma:

**1** – As empresas concederão um aumento salarial de 4% (quatro inteiros por cento) no período de 01 de janeiro de 2019 a 28 de fevereiro de 2019, que terá como base de aplicação sob os salários vigentes em 31 de dezembro de 2018.

Conforme tabela abaixo:

<b>JORNADA</b>	<b>220 HORAS/MÊS</b>
<b>PISO SALARIAL MÍNIMO</b>	<b>R\$ 1.162,18</b>
Ajudante de Jardinagem/ Serviços; Servente de Jardinagem	R\$ 1.162,18
Capinador de Corrégos, Canais; Sistemas de	R\$ 1.162,18

Drenagem e Afins	
Operador de Roçadeira/ Operador de Microtrator	R\$ 1.189,88
Operador de Motosserra	R\$ 1.231,72
Jardineiro	R\$ 1.217,88
Tratorista em Manutenção de Áreas Verdes	R\$ 1.371,83
Podador de Árvore	R\$ 1.337,63

**1.2** – A partir de 1º de março de 2019, será aplicado 0,5%, totalizando 4,5% sob os salários de dezembro de 2018.

Conforme tabela abaixo:

<b>JORNADA</b>	<b>220 HORAS/MÊS</b>
PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.167,77
Ajudante de Jardinagem/ Serviços; Servente de Jardinagem	R\$ 1.167,77
Capinador de Corrégos, Canais; Sistemas de Drenagem e Afins	R\$ 1.167,77
Operador de Roçadeira/ Operador de Microtrator	R\$ 1.195,60
Operador de Motosserra	R\$ 1.237,64
Jardineiro	R\$ 1.223,74
Tratorista em Manutenção de Áreas Verdes	R\$ 1.378,43
Podador de Árvore	R\$ 1.344,06

#### **CLÁUSULA QUARTA - 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.

#### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

As empresas concederão reajustes salariais, conforme descritos abaixo:

a) A partir de 01 de janeiro de 2019 à 28 de fevereiro de 2019, o reajuste salarial da categoria, para **TODOS TRABALHADORES** é de 4% (quatro por cento), sem exceção, que terá como base de aplicação os salários vigentes em 31/12/2018;

b) A partir de 1º de março de 2019, será aplicado 0,5%, totalizando 4,5% (quatro e meio por cento) sob os salários de dezembro de 2018.

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

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

**03-** 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 (duzentas e vinte) horas mensais.

**Parágrafo Único** - As diferenças salariais de janeiro de 2019 deverão ser pagas juntamente com o pagamento de salários de fevereiro de 2019, até o 5º dia útil do mês de março de 2019, podendo as empresas que já repassaram algum tipo de reajuste, a título de antecipação, fazerem a compensação.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **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 paga 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 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) 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 PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e laudo técnico pericial apontando a não existência de insalubridade nas atividades dos profissionais acima elencados, será garantido **somente aos empregados lotados na função de capinador de córrego, canais e sistemas de drenagens**, o pagamento mensal, a título de Adicional de Insalubridade, grau médio, correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo.

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

1.2 - Para os contratos já existentes, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos respectivos laudos técnicos e PPRA no SIEMACO-SP até o dia 30 de junho de 2019.

1.3 - Para os novos contratos, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos laudos técnicos e PPRA no SIEMACO-SP após 30 (trinta) dias da implantação dos serviços.

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

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

3 - O SIEMACO-SP fica autorizado, desde já, a encaminhar ao Ministério do Trabalho os PPRA's e laudos técnicos recebidos para providências legais.

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

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

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO**

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

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (PPR)**

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PPR), para o período de 2019, 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/2019 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2020.

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**

A partir de janeiro de 2019 as empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, auxílio alimentação da seguinte forma:

Auxílio alimentação, passa a vigorar com o valor total de R\$ 275,84 (duzentos e setenta e cinco reais e oitenta e quatro centavos), para os meses de janeiro e fevereiro de 2019, e para o período de 1º de março

de 2019 a 29 de fevereiro de 2020, passa a vigorar o valor de R\$ 277,16 (duzentos e setenta e sete reais e dezesseis centavos);

1- Por opção da empresa, no mês de janeiro e fevereiro de 2019, os vales cestas poderão ser substituídos por 25 (vinte e cinco) vales refeições, no valor de R\$ 11,04 (onze reais e quatro centavos) e para os meses de março de 2019 à 29 de fevereiro de 2020 poderá ser substituído por 25 (vinte e cinco) tickets refeição no valor de R\$ 11,08 (onze reais e oito centavos) por dia, sendo os mesmos entregues em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira, com 13 (treze) vales refeições, entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda, com 12 (doze) vales refeições, em até 15 (quinze) dias após.

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

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

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

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

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

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

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

## **SEGURO DE VIDA**

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

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 PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

O SIEMACO-SP 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 pelo SINDVERDE.

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 do SIEMACO-SP, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/01/2019, o valor de **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.

A partir de janeiro de 2019 a contribuição passará a ser suportada integralmente pelas empresas. Ficando assim, as empresas 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 SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

As homologações das rescisões contratuais **deverão** ser efetuadas no SIEMACO-SP.

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver subsedes, 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 o SIEMACO-SP 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 QUARTA - AVISO PRÉVIO**

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

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 QUINTA - 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.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES**

Nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis de Trabalho, as empresas ficam obrigadas a contratar aprendizes na proporção ali referida, considerando-se as funções que demandem formação técnico profissional.

**Parágrafo Único:** Em razão das disposições relativas à formação técnico-profissional estabelecidos no artigo 6º do Decreto nº 5.598/05, e dos precedentes jurisprudenciais pertinentes, excluem-se da base de cálculo das empresas, para definição da cota de contratação de aprendizes os cargos de ajudante de jardinagem/serviços; servente de jardinagem; capinador de córregos; canais; sistema de drenagens e afins; operador de roçadeira/operador de microtrator; operador de motosserra; jardineiro; tratorista em manutenção de áreas verdes e podador de árvores.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Nos termos do artigo 93 da Lei nº 8.123/91, as empresas ficam obrigadas a contratar pessoas com deficiência na proporção ali referida, sem qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão, conforme artigo 7º, XXXI, da Constituição Federal.



**Parágrafo Único:** Em razão das particularidades das ocupações do setor, cujo exercício implica o atendimento de condições e requisitos específicos, excluem-se da base de cálculo para definição da cota de contratação das pessoas com deficiência os cargos de ajudante de jardinagem/serviços; servente de jardinagem; capinador de córregos; canais; sistema de drenagens e afins; operador de roçadeira/operador de microtrator; operador de motosserra; jardineiro; tratorista em manutenção de áreas verdes e podador de árvores.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 MOTOSSERRA, OPERADOR DE MICROTRATOR, 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 SIEMACO-SP.

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 MICROTRATOR, OPERADOR DE MOTOSSERRA, JARDINEIRO E TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CTPS**

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

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

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

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

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 SIEMACO-SP, 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 (cento e vinte) 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 10º (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 motosserra, jardineiro, tratorista e operador de microtrator 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 (seis) 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% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (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.

**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 1 (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 SIEMACO-SP, 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 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas interrompidas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados, o intervalo de 30 (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% (cinquenta por cento) 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 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (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 convenionadas e seus conveniados.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

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

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

## **PRIMEIROS SOCORROS**

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

O SIEMACO-SP terá 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 QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas concederão local para afixação de avisos do SIEMACO-SP.

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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, no SIEMACO-SP, com limite de 01 (um) empregado por empresa.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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:

Até 10 empregados	R\$ 62,70 (sessenta e dois reais e setenta centavos)
De 11 a 20 empregados	R\$ 125,40 (cento e vinte e cinco reais e quarenta centavos)
De 21 a 50 empregados	R\$ 250,80 (duzentos e cinquenta reais e oitenta centavos)
De 51 a 100 empregados	R\$ 376,20 (trezentos e setenta e seis reais e vinte centavos)
De 101 a 200 empregados	R\$ 627,00 (seiscentos e vinte e sete reais)
De 201 a 400 empregados	R\$ 877,80 (oitocentos e setenta e sete reais e oitenta centavos)
Acima de 400 empregados	R\$ 1.379,40 (um mil, trezentos e setenta e nove reais e quarenta centavos).

- 1-** O pagamento deverá ser feito através de guias próprias ou boletos bancários **fornecidos pelo SIEMACO-SP**;
- 2-** 50% (cinquenta por cento) do valor arrecadado pelo SIEMACO-SP deverá ser repassado para o SINDVERDE até o dia 30 (trinta) do mesmo mês;
- 3-** As empresas que não efetuarem o recolhimento da taxa ou se o SIEMACO-SP não efetuar o repasse do valor arrecadado (item 2) nos prazos citados, incidirão em multa de 20% (vinte por cento) sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, no caso de cobrança judicial, a honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Conforme deliberação da categoria em Assembleias Gerais específicas, foi ratificado por todos os presentes, o desconto relativo a contribuição sindical, obedecendo as seguintes disposições:

- a) Enunciado nº 24 do Ministério Público do Trabalho, D.O.U. de 30.11.2018, seção 1 – pág. 262-263;
- b) Expressa disposição na Constituição Federal, norma de eficácia plena e de natureza tributária conforme disposto no artigo 8º inciso IV e artigo 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 do SIEMACO-SP.
- c) O prazo para OPOSIÇÃO do desconto da contribuição sindical será de 10 (dez) dias contados de 07.03.2019 a 16.03.2019.
- d) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsede do SIEMACO-SP ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.
- e) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

#### **1- AÇÃO JUDICIAL**

- a) NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SIEMACO-SP: 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-SP 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-SP, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.
- c) RESTITUIÇÃO POR DANOS MORAIS: Da mesma forma, a empresa terá o direito de restituição, perante o SIEMACO-SP, de valores que seja obrigada a pagar de condenação por danos morais individuais ou coletivos, decorrentes do desconto de contribuição sindical.

#### **2- FORMA DE RECOLHIMENTO**

As importâncias devem ser recolhidas pelas empresas ao SIEMACO-SP, em guias próprias, disponibilizadas pelo SIEMACO-SP, conforme estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

#### **3- DESCONTO E REPASSE**

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado será de inteira responsabilidade da empresa.

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



Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n.º 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e conforme aprovação em assembleias pelos trabalhadores da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2019, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 40,00 (quarenta reais), a título de Contribuição Assistencial Negocial. Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-SP em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

Os empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto. O repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do repasse ao SIEMACO/SP fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Em cumprimento ao "TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 446/2014" celebrado entre o SIEMACO/SP e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO da 2ª. Região, os trabalhadores não associados poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos seguintes termos:

- a) O prazo para OPOSIÇÃO será de 30 (trinta) dias contados do primeiro dia subsequente à data-base, ou seja, entre os dias 02 de março a 01 de abril de 2019;
- b) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsele do SIEMACO-SP ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma;
- c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

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

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

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 convenentes, 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

**Parágrafo Único:** É vedada a formação de comissão de representação dos trabalhadores antes do regulamento padrão elaborado entre o SIEMACO-SP e SINDVERDE.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - ULTRATIVIDADE**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 SIEMACO-SP. 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 SEXAGÉSIMA NONA - 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 - 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 o SIEMACO-SP.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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”.

**EDSON ANDRE DOS SANTOS FILHO  
TESOUREIRO**

**SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E  
CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP**

**RITA DE CASSIA BASTOS**

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

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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