

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005233/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/06/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026618/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.111192/2023-13
DATA DO PROTOCOLO: 02/06/2023

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 Presidente, Sr(a). QUINTO MUFFO;

E

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 Presidente, Sr(a). EDSON ANDRE DOS SANTOS FILHO;

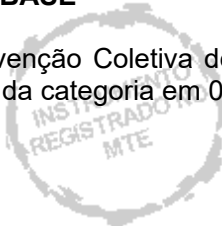
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores em empresas 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 6% (seis por cento) no período de 01 de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024, que terá como base de aplicação sob os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2023.

Conforme tabela abaixo:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.499,60
Ajudante de Jardinagem/Serviços; Servente de Jardinagem	R\$ 1.499,60
Capinador de Córregos, Canais; Sistema de drenagens Afins	R\$ 1.499,60
Operador de Roçadeira/Operador de Microtrator	R\$ 1.535,34
Operador de Motosserra	R\$ 1.589,31
Jardineiro	R\$ 1.571,47
Tratorista em Manutenção de Áreas verdes	R\$ 1.770,12
Podador de Árvore	R\$ 1.725,98

2 – Para a parcela salarial superior a R\$ 6.360,00 (seis mil e trezentos e sessenta 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 2023, o reajuste salarial da categoria, para TODOS TRABALHADORES, será de 6% (seis por cento) para a parcela do salário de até R\$ 6.360,00 (seis mil, trezentos e sessenta reais), que terá como base de aplicação os salários vigentes em 28/02/2023. A parcela superior a R\$ 6.360,00 (seis mil, trezentos e sessenta 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 2023 serão pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de maio de 2023.

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 permitir-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso e refeição.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalho.

1) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo;

2) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve

ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2023;

3) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

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 tiver completado 05 (cinco) anos na empresa até o dia 01 de março de 2023, será pago, mensalmente, um adicional de 10% (dez por cento) de seu salário mensal, a título de quinquênio, mantendo o quinquênio aos trabalhadores que já eram beneficiados.

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.

Com relação aos colaboradores com determinação expressa das atividades de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, tais como: hospitais, aeroportos, terminais rodoviários e ferroviários, estádios, arenas, casas de shows, shoppings, órgãos públicos e outros com as mesmas características, desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, semanal ou mensal, exclusivamente e permanentemente, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios, será devido o adicional de 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os empregados que executam suas atividades em limpeza nos banheiros públicos.

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-SP e no SINDVERDE até o dia 30 de junho de 2023 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 foram 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-SP 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-SP 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 Primeiro: Os podadores de árvore atuam em atividades voltadas para a poda de árvores sejam elas de levantamento, condução, limpeza, adequação e remoção, nas vias permanentes, parques e praças, que envolvam o manejo arbóreo urbano em todas as suas etapas, com trabalhos desenvolvidos predominantemente em altura.

Parágrafo Segundo: Os operadores de moto serra atuam em atividades voltadas à extração de madeira e exploração florestal, atuando como cortador de cepos, cortador de lenha, cortador de madeira (na extração); cortador de árvores, cortador e descascador de toras, derrubador (na extração de madeira); derrubador de árvores, operador de serras (exploração florestal); serrador de lenha, serrador de árvores (extração de madeira). utilizando técnicas de manejo florestal.

Parágrafo Terceiro: 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 - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de Programa de Participação nos Resultados (PPR), para o período de 2023, 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/2023 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2024.

1 - O critério para apuração e distribuição dos resultados decorrentes do Programa de Participação nos 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 - VALE ALIMENTAÇÃO - TICKET REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, auxílio alimentação e vales refeições.

Os vales refeições serão pagos por dia efetivamente trabalhado, considerando a referência mensal mínima de 25 (vinte e cinco) tickets por mês, com a exceção de descontos de tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas.

O vale alimentação e os vales refeições serão entregues de modo antecipado, até o 5º dia útil do mês vigente, em parcela única, sendo que, com relação aos vales refeições, os eventuais descontos relativos a ausência de trabalho efetivo, deverão ser efetuados no vale do mês subsequente.

VALE ALIMENTAÇÃO/ TICKET REFEIÇÃO ANO 2023

- **Vale alimentação/ Cesta básica:** R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais) mensais;

- **Ticket refeição:** 25 (vinte e cinco) tickets refeição no valor de R\$ 9,30 (nove reais e trinta centavos) por dia trabalhado, (referência mensal mínima: 25 tickets)

Descontos em folha de pagamento de até R\$ 1,28 (um real e vinte e oito centavos) por dia.

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 extra, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do caput.

Parágrafo Quarto: Faculta-se às empresas efetuarem o pagamento correspondente a soma dos dois benefícios em apenas uma espécie (vale alimentação ou ticket refeição) até o mês de junho de 2023, sendo que as diferenças salariais e de vale alimentação/ ticket refeição retroativas a 1º de março de 2023, serão pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de maio 2023.

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 pelo SIEMACO SÃO PAULO, 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 à 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.

Parágrafo 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, urologista, ginecologia, ortopedia e oftalmologia.

2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.

3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes, hemograma completo e Colpocitologia Oncótica (Papanicolaou).

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) 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, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED ou E Social do mês imediatamente anterior. 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 (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\$ 32,00 (trinta e dois reais) 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\$ 32,00 (trinta e dois reais) será válido para o biênio de 2023/2024. 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 (campo boleto).

Parágrafo décimo primeiro: LGPD: embora os dados solicitados ás 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

O SIEMACO SÃO PAULO 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 exposto consentimento do SIEMACO SÃO PAULO, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 01/03/2023**, 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 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 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 CÓRREGOS, 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.

4 - O empregado que exercer cumulativamente outra função diferente da que foi contratado, fará jus a multa prevista na Cláusula Sexagésima Nona da Convenção Coletiva de Trabalho.

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- O SIEMACO-SP se compromete a fornecer as informações solicitadas pelas empresas, quais sejam, referente aos salários, vantagens e benefícios sociais pagos pela empresa substituída, no prazo de 48h (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 Convenientes 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, fica garantida a estabilidade no

emprego durante esse período, devendo o empregado comunicar a empresa por escrito ou através de meios eletrônicos.

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 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

Permaneça 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.
- e) Controle de ponto por registro em telefone celular, 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 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.

Além das hipóteses supramencionadas, as empresas deverão observar o disposto na Lei n.º 14.457/22.

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 interruptas 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 30 (trinta);
- 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

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 QUINTA - QUADRO DE AVISOS

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

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, no SIEMACO-SP, 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 SIEMACO-SP, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos termos do disposto no inciso IV do artigo 8º 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 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 março de 2023, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 51,35 (cinquenta

e um reais e trinta e cinco centavos), 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.

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 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 a 31 de março de 2023;

b) 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;

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 SIEMACO-SP, 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 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 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”.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes 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.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS

Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, exceto as cláusulas de natureza econômicas para o biênio 2023/2025.

}

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

**EDSON ANDRE DOS SANTOS FILHO
PRESIDENTE
SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO
E LIMPEZA URBANA DE SP**

ANEXOS ANEXO I - ATA AGE 2023 - SIEMACO SP

[Anexo \(PDF\)](#)

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