

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2007/2008

Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada entre SINDVERDE – SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES PÚBLICAS E PRIVADAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, inscrito no CNPJ sob nº 86.825.536/0001-61 – Registro Sindical nº 46000.006375/98-52, estabelecida à Rua Estela, 515 – bloco G – Conjunto 122 – São Paulo – Capital, .- representada por seu presidente, Sr. Cláudio Roberto Daud, portador da cédula de e entidade RG nº 13.378529 SSP/Sp e do CPF/MF nº 147.384.168-20 e SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, ÁREAS VERDES E TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SUZANO, MOGI DAS CRUZES, POÁ, ITAQUAQUECETUBA, FERRAZ DE VASCONCELOS E RIO GRANDE DA SERRA – SIEMACO , inscrito no CNPJ sob o nº 03.491.527/0001-54 – Registro Sindical nº 46000.012230/99, estabelecida à Rua Ipês, 95/99 – Vila Urupês – Suzano – SP, representada por seu Presidente, Sr. Carlo José da Silva, portador da cédula de - identidade RG nº 33.553.956-7 e do CPF/MF nº 037.447.328-51, convencionam o abaixo descrito:

01- REAJUSTE SALARIAL:

As empresas concederão reajuste salarial, a partir de 1º de maio de 2007, que terá como de aplicação os salários vigentes em 30 de abril de 2007, conforme descritos abaixo:

- a) Reajuste salarial: o reajuste salarial da categoria, para os trabalhadores de todas as funções, que recebam acima dos salários normativos fixados na Convenção Coletiva de Trabalho 2006, será de 7,14% (sete inteiros e quatorze centésimos por cento).
- b) Reajuste salarial de 8,93% (oito inteiros e noventa e três centésimos por cento) sobre o piso salarial mínimo, equivalente ao valor de R\$ 410,00 (quatrocentos e dez reais).
- c) Reajuste salarial de 8,93% (oito inteiros e noventa e três centésimos por cento) sobre os salários de abril de 2007 para AJUDANTES DE JARDINAGEM/SERVIÇOS; SERVENTE DE JARDINAGEM, equivalente ao valor de R\$ 410,00 (quatrocentos e dez reais).
- d) Reajuste salarial de 7,57% (sete inteiros e cinquenta e sete centésimos por cento) sobre os salários de abril de 2007 para CAPINADOR DE CÓRREGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS, equivalente ao valor de R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais).
- e) Reajuste salarial de 7,28% (sete inteiros e vinte e oito centésimos por cento) sobre os salários de abril de 2007 para OPERADOR DE ROÇADEIRA / OPERADOR DE MICRO TRATOR / OPERADOR DE MOTO SERRA, equivalente ao valor de R\$ 425,00 (quatrocentos e vinte e cinco reais).
- f) Reajuste salarial de 7,14% (sete inteiros e quatorze centésimos por cento) sobre os salários de abril de 2007 para JARDINEIRO, equivalente ao valor de R\$ 435,00 (quatrocentos e trinta e cinco reais).

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

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

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

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

02- SALÁRIOS NORMATIVOS

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

PISO SALARIAL MINIMO	R\$ 410,00
AJUDANTE DE JARDINAGEM/SERVIÇOS; SERVENTE DE JARDINAGEM	R\$ 410,00
CAPINADOR DE CÓRREGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS	R\$ 415,00
OPERADOR DE ROÇADEIRA / OPERADOR DE MICRO TRATOR	R\$ 425,00
OPERADOR DE MOTO SERRA	R\$ 425,00
JARDINEIRO	R\$ 435,00
TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES	R\$ 490,00

03 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

Os empregados lotados na mão-de-obra direta, que exerçam as funções de ajudante de jardinagem, ajudante de equipe de serviços diversos, operador de roçadeira, operador de micro-tractor e jardineiro, terão direito à percepção de um adicional a título de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo e ao operador de moto serra, capinadores de córrego, canais e sistemas de drenagens, terão direito à percepção de um adicional de insalubridade correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo.

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

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

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

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

04 – VALE CESTAS

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

04.1 - Por opção da empresa, os vales cestas poderão ser substituídos por 26 (vinte e seis) vales refeições, no valor de R\$ 3,85 (três reais e oitenta e cinco centavos) por dia, sendo os mesmos entregues em 2 parcelas, sendo a primeira, com 13 vales refeições, entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda, com 13 vales refeições, em até 15 dias após.

04.2 - Os trabalhadores que faltarem 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;

04.3 - Os vales 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;

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

05- ADICIONAL NOTURNO:

A todo empregado que prestar serviço no horário compreendido entre 22 horas de um dia e 05 horas do dia seguinte será pago um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

06 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

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

07 – PRÊMIOS:

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

08 – SALÁRIO DE ADMISSÃO:

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

09 – RETENÇÃO DA CTPS/MULTA:

Será devida, ao empregado, uma multa correspondente a 01 (um) dia de seu salário nominal, por dia de atraso, na hipótese da empresa reter sua carteira de trabalho por prazo superior a 02 (dois) dias úteis. Excepcionalmente, no caso da empresa demonstrar que naquele período admitiu mais de 10 (dez) empregados em seus quadros, o prazo será dilatado para 03 (três) dias úteis.

10 – CONTRATO DE EXPERIENCIA:

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

11 – DENOMINAÇÃO FUNCIONAL:

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

MICRO TRATOR, JARDINEIRO E TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES”.

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

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

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

12 – CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL:

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

13 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES:

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

a) 01 (um) uniforme na admissão;

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

13.1 - Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

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

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

13.4 - São considerados uniformes:

- jaleco;

- calça;

- capa de chuva;

- botas ou tênis.

14- HORAS EXTRAS:

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

15- AUXÍLIO CRECHE:

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

16- AVISO PRÉVIO:

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

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

17- PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:

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

17.1 - O critério para apuração e distribuição dos resultados decorrentes do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados será o seguinte:

a) haverá um sistema de pontuação, sendo no máximo 600 (seiscentos) pontos no semestre, divididos em 12 (doze) frações de 50 (cinquenta) pontos cada, o que corresponde a 100 (cem) pontos ou 2 (duas) frações máximas em cada mês;

b) a contagem dos pontos será feita por fração de 50 (cinquenta) pontos, correspondente a R\$ 8,33 (oito reais e trinta e três centavos) cada fração;

c) para conquistar a pontuação máxima no mês, o empregado não poderá ter faltas, justificadas ou não, ao trabalho;

d) para cada falta, justificada ou não, será descontada uma fração de 50 (cinquenta) pontos no mês de sua ocorrência;

e) ao final da apuração, divide-se o número de pontos por 50 (cinquenta) obtendo-se o número de frações, que deverão ser multiplicadas por R\$ 8,33 (oito reais e trinta e três centavos), chegando-se ao resultado final para fins de pagamento do Programa de Participação nos Resultados;

f) no caso de admissão ou desligamento de empregados, será considerado, para efeito de pontuação máxima no mês, o empregado que tenha sido admitido até o dia 15 (quinze), ou desligado após o dia 15 (quinze), sem 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.

18- RECIBOS DE PAGAMENTO:

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

19- ATRASO DE PAGAMENTO:

No caso de não pagamento de salários até o prazo legal, as empresas responderão pelo pagamento de multa de um dia de salário por dia de atraso, a qual deverá ser paga diretamente ao empregado, sem prejuízo do preceituado no artigo 467 da C.L.T.

20- PAGAMENTO ATRAVÉS DE REDE BANCÁRIA:

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

21- DIA DO TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES:

Permanece a data de 1º de fevereiro como sendo o DIA DO TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES.

21.1 - Os empregados que executarem as funções de ajudante de jardinagem, limpador de córregos, canais, sistemas de drenagem e afins, operador de roçadeira, operador de moto-serra, jardineiro, tratorista e operador de micro-trator receberão as horas laboradas neste dia como extraordinárias, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, desde que em dia útil.

22- GARANTIAS DE EMPREGO:

Serão garantidos emprego e salário nas seguintes situações:

GESTANTE

Até 60 (sessenta) dias após o retorno da licença compulsória estabelecida no artigo 392 da CLT. Nesse período não poderá ser concedido aviso-prévio e, no caso de férias, somente a pedido da empregada. Na hipótese de acordo para rescisão de contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for com a anuência do Sindicato profissional, independentemente de tempo de serviço.

SERVIÇO MILITAR

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

APOSENTADORIA

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

ACIDENTE DO TRABALHO

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

AUXÍLIO DOENÇA

Ao empregado afastado do trabalho por auxílio doença será garantida uma estabilidade provisória por 30 (trinta) dias, após o prazo estabelecido em lei. Fica garantido o complemento previdenciário, limitando-se ao salário normativo do empregado, por um período máximo de 06 (seis) meses.

MÃE ADOTANTE

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

23- RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS:

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

24- PREVIDÊNCIA SOCIAL - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS:

As empresas se obrigam a preencher, a seus empregados, todos os formulários necessários para obtenção de benefícios junto à Previdência Social.

25- ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS:

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

26- ASSISTENTE SOCIAL:

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

27- ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL:

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

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

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

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

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

Parágrafo Quinto: O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do

vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor da assistência.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Manutenção de Renda Familiar: verba mensal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) pelo período de 12 meses;

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

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

28- SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

29- QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

Ultrapassado 30 (trinta) dias do prazo legal para pagamento dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão contratual, a empresa descumpridora, responderá pela multa equivalente ao salário diário percebido pelo empregado, por dia de atraso, paga diretamente ao mesmo, até a efetiva quitação das verbas rescisórias. A multa será devida a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia útil após o prazo legal estabelecido.

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

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

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

30- ABONO DE FALTAS:

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

EMPREGADO ESTUDANTE

Para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior;

RECEBIMENTO DO PIS

Uma vez por ano, para fins de recebimento do PIS (Plano de Integração Social), comprovadamente, desde que a empresa não possua Sistema de Crédito em Folha de Pagamento da Caixa Econômica Federal (C.E.F.);

LICENÇA PATERNIDADE

As empresas concederão, a seus empregados, a licença paternidade de 05 (cinco) dias;

ACOMPANHAMENTO DE FILHOS AO MÉDICO

Havendo necessidade, a empregada será remunerada em um dia por trimestre para acompanhar o filho de até 10 (dez) anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade ao médico, devendo apresentar declaração correspondente.

31- 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.

32- DIRIGENTE SINDICAL - REMUNERAÇÃO:

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

33- ATESTADOS MÉDICOS:

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

34- TRANSFERÊNCIAS:

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada 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.

35- ESCALA DE FOLGAS:

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

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

36- 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.

37- NORMA COLETIVA - DIVULGAÇÃO:

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

38- QUADRO DE AVISOS:

As empresas concederão local para afixação de avisos da FEMACO.

39- SINDICALIZAÇÃO:

As Entidades Sindicais convencionadas terão acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

40- VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E REFEITÓRIOS:

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

41- EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO:

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

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

42- EQUIPAMENTOS DE SINALIZAÇÃO:

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

43- TRANSPORTE DE EMPREGADOS:

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

44- 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.

45 - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS:

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

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

45.2 - Consideram-se obrigações sindicais:

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

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

46- GARANTIA DE ACORDOS POR EMPRESA:

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

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

47 – DESCUMPRIMENTO - COMISSÃO:

No prazo de 30 (trinta) dias será formada uma comissão bipartite, com os 03 (três) membros indicados por cada parte, que terão como objetivo a tentativa de solucionar os problemas de natureza coletiva que possam ser causados pelas empresas e/ou empregados, bem como empresas que descumpram as CCT, devendo, de forma conjunta, denunciar, aos contratantes, as empresas irregulares, solicitar fiscalizações aos órgãos competentes, devendo estar em funcionamento com suas regras, no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

48 – BANCO DE HORAS:

Faculta-se desde que acordado entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores, a adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.

49 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PROFISSIONAL

As empresas se obrigam em conformidade com o dispositivo no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencimento, sob pena das cominações legais.

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, no artigo 513, alínea “e” da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, os empregadores ficam obrigados a descontar a Contribuição Assistencial/ Profissional de cada um de seus empregados, associados ou não associados, no valor percentual de 4% (quatro) por cento no primeiro salário já reajustado e mais 1,5% (um e meio por cento) ao mês, inclusive no 13º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo Primeiro: A contribuição de que trata a presente cláusula foi aprovada em assembléia geral do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Áreas Verdes e Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Suzano, Mogi das Cruzes, Poá, Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos e Rio Grande da Serra, realizada em 16 de março de 2007, e é válida para o período de 1º de maio de 2007 a 30 de abril de 2008.

Parágrafo Segundo: As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Áreas Verdes e Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Suzano, Mogi das Cruzes, Poá, Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos e Rio Grande da Serra, em guias próprias fornecidas pelo mesmo até o dia 10 de cada mês, sob pena de sujeitar o empregador ao pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados é assegurado o direito de oposição quanto aos descontos em conformidade com o estabelecimento em assembléia da categoria.

Parágrafo Quarto: Para os novos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente aos meses trabalhados, desde que o empregado não tenha contribuído este ano ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Áreas Verdes e Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Suzano, Mogi das Cruzes, Poá, Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos e Rio Grande da Serra.

Parágrafo Quinto: O percentual aprovado em Assembléia Geral a ser descontado a título de Contribuição Assistencial Negocial, serão revertidos em benefícios da

categoria, informando que a entidade sindical coloca a disposição da categoria vários departamentos, com profissionais capacitados, como departamento de saúde dos trabalhos, preenchimento de CAT, orientação sobre doença e saúde ocupacional, saúde da mulher, departamento odontológico, garantindo limpeza, extração, obturação, pequenas restaurações, aplicações de flúor, departamento jurídico especializado em orientações jurídicas, processos trabalhistas, processo coletivo, departamento de reclamação onde são realizados cálculos de verbas rescisórias, publicação de periódicos, como jornais, boletins, informativos e circulares.

50- TAXA ASSISTENCIAL

As empresas contribuirão em favor das entidades acordantes, até o dia 10 (dez) de cada mês, com os seguintes valores, a título de Contribuição Assistencial:

Empresas com:

Até 10 empregados	R\$ 60,00 (sessenta reais)
De 11 a 20 empregados	R\$ 120,00 (cento e vinte reais)
De 21 a 50 empregados	R\$ 240,00(duzentos e quarenta reais)
De 51 a 100 empregados	R\$ 360,00 (trezentos reais)
De 101 a 200 empregados	R\$ 600,00 (seis reais)
De 201 a 400 empregados	R\$ 840,00 (oitocentos reais)
Acima de 400 empregados	R\$ 1.320,00 (um mil, trezentos e vinte reais).

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

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

50.3 - As empresas que não efetuarem o recolhimento da taxa ou a entidade profissional que não efetuar o repasse do valor arrecadado (item 50.2) nos prazos citados, incidirão em multa de 20% (vinte por cento) sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, no caso de cobrança judicial, a honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

51- PRAZOS E MULTAS:

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento, nas cláusulas respectivas. No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará a favor do empregado prejudicado, para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) sobre o salário nominal do mesmo.

52- DATA-BASE:

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

53- REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO:

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

54- ABRANGÊNCIA:

Esta norma coletiva se aplica a todas as empresas e seus respectivos empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral, abrangendo serviços de paisagismo, ajardinamento, gramíneas e cultura de plantas.

55- VIGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2.007 e encerrando-se em 30 de abril de 2008.

56- REGISTRO DA NORMA COLETIVA:

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

57- DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS:

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

São Paulo, 12 de junho de 2.007.

CLAUDIO ROBERTO DAUD

Presidente – CPF nº 147.384.168-20

SINDVERDE – Sindicato das Empresas de Manutenção e Execução de Áreas Verdes
Públicas e Privadas do Estado de São Paulo
Processo MTB nº 46000.006375/98-52

CARLOS JOSE DA SILVA

Presidente – CPF nº 037.447.328-51

Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana,
Áreas Verdes e Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade de Suzano, Mogi das
Cruzes, Poá, Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos e Rio Grande da Serra.
Processo MTB nº 46000.012230/99