



WILSON JOSÉ DEMORI  
ADVOCACIA

**ILUSTRÍSSIMO SENHOR PREGOEIRO DESIGNADO E EXCELENTÍSSIMO  
SENHOR PREFEITO MUNICIPAL DE ARARAQUARA-SP**

**Referências:**

**Processo Licitatório: 3672/2023**

**Pregão Eletrônico: 133/2023**

**RECURSO ADMINISTRATIVO**

**CEDRO PAISAGISMO LTDA - EPP**, com sede nesta cidade de Araraquara, Estado de São Paulo, na Rua Antenor Borba nº 870 - Térreo - Parque Laranjeiras - Cep: 14801-565 - inscrita no CNPJ sob nº 13.251.702/0001-90, por seu advogado e procurador constituído nos termos do instrumento procuratório em anexo, vem muito respeitosamente à presença de Vossa Excelência, com fundamento no artigo 109, I, letra "a" da Lei 8.666/93 e demais dispositivos legais pertinentes à matéria, interpor **RECURSO ADMINISTRATIVO** em face da **DECISÃO QUE DECLAROU HABILITADA** a empresa licitante **JG MANUTENÇÃO ELÉTRICA E HIDRÁULICA DE ARARAQUARA LTDA**, ante as diversas ilegalidades havidas, que iremos relacionar a seguir, conforme as razões abaixo.:

**1. DA TEMPESTIVIDADE**

O presente Recurso é apresentado no prazo estabelecido no art. 109, I, "a" da Lei nº 8.666/93, devendo, portanto, a Vossa Senhoria vir a apreciá-lo.

A decisão que declarou habilitada a empresa **JG MANUTENÇÃO ELÉTRICA E HIDRÁULICA DE ARARAQUARA LTDA** foi publicada em 24 de julho de 2.024.

Página 1



(16) 3322 4466 (ramal 203 e 207)



/wilsonjosedemoriadvocacia



wjdemori@adv.oabsp.org.br



Av Cairbar Schutel, 454 - Jd. Arco Íris



Demonstrada, portanto, a tempestividade do Recurso, eis que protocolado dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis estabelecido em lei.

## **2. DOS FATOS**

Em decorrência de decisão judicial proferida no Mandado de Segurança impetrado pela empresa **JG MANUTENÇÃO ELÉTRICA E HIDRÁULICA DE ARARAQUARA LTDA**, processo nº **1016015-13.2023.8.26.0037** em trâmite pela 1ª Vara da Fazenda Pública da Comarca de Araraquara, houve o retorno do presente procedimento licitatório à fase de habilitação, o que efetivamente ocorreu.

A Administração Pública Municipal então procedeu a análise da documentação de habilitação da referida empresa e a considerou habilitada.

Tal decisão, porém, está eivada em flagrante equívoco, ante o evidente **DESCUMPRIMENTO DO EDITAL DE LICITAÇÃO**, bem como **ERRO NA APURAÇÃO DE PREÇO**, senão vejamos:

## **3. DAS RAZÕES DO RECURSO**

Há claramente nos presentes autos violação de direito líquido e certo da Recorrente, uma vez que a decisão que declarou habilitada a empresa **JG MANUTENÇÃO ELÉTRICA E HIDRÁULICA DE ARARAQUARA LTDA** não cumpre as regras estabelecidas na Lei 8.666/93, conforme claramente se demonstra nas razões abaixo expostas:

### **3.1. DO DESCUMPRIMENTO DAS REGRAS CONTIDAS NO EDITAL**

Nunca é demais lembrar que o **EDITAL FAZ LEI AOS LICITANTES E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**, por isso, deve ser seguido, sob pena de infração aos princípios da legalidade e da isonomia entre os licitantes, dentre outros.



Não reconhecer os apontamentos a seguir como de alto risco para a Administração Municipal, é o mesmo que o Gestor assumir que a Prefeitura estará conivente com a desconsideração de direitos Sindicais garantidos em Convenção Coletiva Trabalhista, riscos previdenciários e demais encargos trabalhistas, tributários (inclusive com o ISSQN), além de não contemplar corretamente os “empregos” requeridos em Edital e respectivo Termo de Referência (TR).

**3.1.1. ANÁLISE CRÍTICA DA PLANILHA DE COMPOSIÇÃO DE CUSTOS APRESENTADA PELA EMPRESA JG MANUTENÇÃO ELÉTRICA E HIDRÁULICA DE ARARAQUA LTDA.**

Verificando a planilha de composição de custos da empresa declarada habilitada, nítido e cristalino que estar completamente equivocada, senão vejamos:

a) Vejamos que no Anexo I - TERMO DE REFERÊNCIA, no **Item 34**. temos que:

**34. Caminhões e Veículos**

34.1. A Contratada deverá manter os caminhões e tratores devidamente abastecidos para a execução integral dos serviços, destinado, entre outras coisas, transporte das ferramentas, dos equipamentos e materiais necessários para a execução dos serviços e na remoção dos resíduos, sem limite de quilometragem e com até 10 (dez) anos de fabricação.

34.2. Os caminhões e tratores deverão ser conduzidos por profissionais habilitados para esse

26

*“34.2. Os **caminhões e tratores** deverão ser conduzidos por **profissionais habilitados** para esse tipo de equipamento (motorista integrante da equipe).”*

A planilha de composição de custos **não** apresentou **salários e benefícios** para o emprego de **Motorista de Caminhão**, que possui Sindicato específico e os benefícios trabalhistas garantidos em Convenção Coletiva do Trabalho (CCT) específicas.



Também **não** apresentou salários e benefícios específicos para o emprego de **Operador de Trator** ou **Tratorista**, outro emprego exigido no item 34.2.

**b) Operadores de Roçadeiras** (função básica e obrigatória para atendimento do Objeto) tem direito a Adicional de Insalubridade de, ao menos, 10%, conforme Cláusula 13ª item 1.3 a qual reproduzimos:

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

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

Podemos observar claramente que na planilha apresentada há a cobrança de 10 roçadeiras, porém nos salários não há a previsão do pagamento do Adicional de Insalubridade aos seus Operadores, o que infringe a CCT da categoria.

**c)** A empresa apresentou proposta onde somam indevidamente "Salários" com "Vale Alimentação" e "Vale Refeição" que são benefícios trabalhistas pertencentes ao "bloco 3" da planilha modelo fornecida, desta forma distorce a incidência dos encargos sociais e, ainda, não deixa claro se irá atender a CCT nos itens abaixo:





## 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/ TICKETS 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)  $25 \times R\$ 9,30 = R\$ 232,50$

Valores extraídos da CCT nº SP005995/2023 do SINDVERDE/SIEMACO disponível a época.

- d) Deixou de incluir valor para "Vale Transporte" direito trabalhista reconhecidamente obrigatório para todo trabalhador;
- e) Não detalha os salários por tipo de emprego, pois conforme citada CCT, cada tipo de emprego possui salários e benefícios específicos, portanto seu detalhamento é necessário para se saber se contempla os mínimos convencionados, por emprego. Vejamos:

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



- f) Deixou de destacar valor para pagamento de **PPR** - Programa de Participação nos Resultados - direito conquistado há tempos, conforme CCT abaixo:

Extrato Convenção Coletiva <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisual>

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS** ←

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

- g) A planilha apresentada não traz claramente o cálculo das Despesas Indiretas (B.D.I.) em especial na parte tributária, onde não provisionou valor em reais para o recolhimento dos tributos federais (PIS e COFINS) e o municipal (ISSQN), vejamos:

7) Benefícios e Despesas Indiretas — BDI	%	R\$	
Administração da Empresa		R\$ 3.000,00	35%
Garantias do Cliente		R\$ 500,00	6%
Permissões e aprovações		R\$ 5.000,00	59%
<b>Subtotal Item 7</b>		<b>R\$ 8.500,00</b>	

Diante das considerações acima, verifica-se claramente através de uma análise simples mas fundamentada da planilha de composição de custos que, caso o Município venha acatar a proposta em análise como válida **estará**:

- i) concordando que a empresa deixe de pagar os direitos dos trabalhadores garantidos na **CLT** e em **CCT** específica da categoria, como demonstramos anteriormente, **assumindo assim a solidariedade em futuras ações trabalhistas**;





- ii) acatando que a empresa não terá obrigação de fornecer **"Motorista de Caminhão"**, tampouco **"Operador de Trator"** habilitados **(item 34 do TR)**;
- iii) que a empresa, ao deixar de destacar valor para recolhimento dos tributos, por sua proposta de preço, poderá incorrer em sonegação de impostos federais (PIS e COFINS), e municipal, no caso do ISSQN, com o aceite da Administração Municipal;
- iv) assim, concordando que a empresa **JG MANUTENÇÃO** possa descumprir o Edital em questões comerciais básicas.

Sendo o Edital o instrumento que regulamenta o certame, impõe-se, na concorrência pública, que o licitante cumpra as exigências editalícias, o que efetivamente aqui não ocorreu.

#### **4. DO DIREITO**

O Edital é ato normativo confeccionado pela Administração Pública para disciplinar o processamento de uma licitação.

Sendo ato normativo elaborado no exercício de competência legalmente atribuída, o edital encontra-se subordinado à Lei e a Constituição e vincula, em observância recíproca, Administração e os licitantes, que dele não podem se afastar.

**O EDITAL FAZ LEI AOS LICITANTES E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**, por isso, deve ser seguido, sob pena de infração aos princípios da legalidade e da isonomia entre os licitantes, dentre outros.

As exigências do Edital valem para todas as empresas, a Administração Pública deve pautar suas ações na mais estrita previsibilidade e transparência, obedecendo às previsões do ordenamento jurídico, não se admitindo, assim, que se "altere as regras" após sua estipulação, quebrando ela mesma a confiança e credibilidade que se deve ter na relação entre a Administração Pública e seus fornecedores.





Nesse sentido, importante destacar o conceito utilizado no voto o DES. REL. NEWTON TRISOTTO, de Chapecó (AC. 99.005517-5):

O princípio da vinculação ao instrumento convocatório veda a realização do procedimento de desconformidade com o estabelecido previamente em edital. Como a lei interna da licitação, ao edital tudo se vincula. Nem os documentos de habilitação nem as propostas podem ser apresentados em desconformidade com o que foi solicitado no instrumento convocatório, nem o julgamento do certame pode realizar-se senão sob os critérios nele divulgados

Cabe aqui também mencionar as preciosas lições de HELY LOPES MEIRELLES, na sua obra LICITAÇÕES E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS, 13ª EDIÇÃO - MALHEIROS EDITORES, P. 35:

A vinculação ao edital significa que a Administração e os licitantes ficam sempre adstritos aos termos do pedido ou do permitido no Instrumento Convocatório da Licitação, quer quanto ao procedimento, quer quanto à documentação, às propostas, ao julgamento e ao contrato.

Portanto, o mínimo que se espera das empresas licitantes que suas propostas sejam apresentadas em total conformidade com aquilo exigido, principalmente em valores e seus custos formadores do valor ora apresentado

Nas condições apresentadas pela empresa JG MANUTENÇÃO ELÉTRICA E HIDRÁULICA DE ARARAQUARA LTDA, manter sua habilitação e declará-la como vencedora do certame é além de temerário ao interesse público, clara afronta ao Edital, com relação a proposta, além de quebrar a isonomia do mesmo.





Veja-se que o princípio do instrumento convocatório está consagrado pelo art. 41, caput, da Lei 8.666/93, que dispõe, *in verbis*:

**A Administração não pode descumprir as normas e condições do edital ao qual se acha estritamente vinculada.**

O Edital torna-se lei entre as partes tornando-o imutável, eis que, em regra, depois de publicado o Edital, não deve mais a Administração alterá-lo até o encerramento do processo licitatório. Trata-se de garantia à moralidade e impessoalidade administrativa e a segurança jurídica. Vale também mencionar MARIA SYLVIA ZANELLA, na obra CURSO DE DIREITO ADMINISTRATIVO, Editora Atlas, 2007:

Quando a Administração estabelece, no edital, ou na carta-convite, as condições para participar da licitação e as cláusulas essenciais do futuro contrato, os interessados apresentarão suas propostas com base nesses elementos; ora se for aceita proposta ou celebrado contrato com desrespeito às condições previamente estabelecidas, burlados estarão os princípios da licitação, em especial do da igualdade entre os licitantes, pois aquele que prendeu os termos do edital poderá ser prejudicado pela melhor proposta apresentada por outro licitante que os desrespeitou.

Também estariam descumpridos os princípios da publicidade, da livre competição e do julgamento objetivo com base em critérios fixados no edital.

Amplamente demonstrado que a empresa declarada habilitada cometeu descumprimento do Edital, com GRAVES ERROS E INCONSISTÊNCIAS em sua PROPOSTA. Foram apresentados valores divergentes do que preconiza a legislação, conforme restou aqui comprovado. Mais uma vez, demonstra falta de observação à lei e evidencia que sua Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços e Proposta não consegue demonstrar a realidade dos custos envolvidos na execução contratual deste objeto, portanto, não atende ao item editalício.





Em processo recente e similar, o **TCESP** se posiciona a favor da equipe de licitação do Município, ao salva guardar quanto aos riscos fiscais, trabalhistas, previdenciários e tributários encobertos em planilhas mal elaboradas pelos seus proponentes, vejamos:

O certame em análise contou com a participação de 07 empresas, tendo sido 05 propostas desclassificadas, conforme se verifica da Ata de Julgamento constante do evento 1.9.

Nada obstante, o extraordinário nível detalhamento a que se dedicou a equipe do agente de contratação, ao analisar cada uma das planilhas constantes das propostas das desclassificadas, facilita a conclusão de que estavam de fato mal elaboradas. A ata pormenoriza as planilhas de composição de custo unitário das empresas [REDACTED] [REDACTED] Ltda., tendo concluído que não atendiam plenamente a legislação e a Convenção Coletiva Trabalhista, o que poderia acarretar futuras reclamações trabalhistas, eventualmente colocando o Município no estado de solidariamente responsável, a teor do Enunciado 331 do TST.

*Trecho extraído de parte do TC-00023589.989.23-5 fls. 02.*

Nesse sentido, sob pena de ilegalidade decorrente do desrespeito aos termos do Edital, requer a imediata reforma do ato impugnado, revisão da pretensa classificação, com a **DESCCLASSIFICAÇÃO** e **INABILITAÇÃO** da proposta apresentada pela licitante que claramente descumpre os termos do Edital, sob pena de ilegalidade.

Assim sendo, vê-se que consoante as regras editalícias cogentes por força do princípio da vinculação ao Edital, à legislação pertinente, o caso fático demonstra inequivocamente a temeridade em contratar a licitante tida como classificada, nos termos da proposta oferecida.

Diante desses fatos, a analisada proposta torna-se elegível a desclassificação, sendo isso o que se requer.

## **5. DO EFEITO SUSPENSIVO**





Requer seja atribuído efeito suspensivo ao presente recurso, haja vista que a execução do ato com o prosseguimento da pretensa homologação gerará danos irreparáveis tanto ao interesse público como às demais empresas licitantes, pedido feito com esteio no art. 61, § único, da Lei nº 9.784/99, que assim dispõe:

**Art. 61. Salvo disposição legal em contrário, o recurso não tem efeito suspensivo.**

**Parágrafo único. Havendo justo receio de prejuízo de difícil ou incerta reparação decorrente da execução, a autoridade recorrida ou a imediatamente superior poderá, de ofício ou a pedido, dar efeito suspensivo ao recurso.**

Mesmo porque se trata do mesmo caso do artigo 109, §2º, da Lei nº 8.666/93, em que a lei atribui efeito suspensivo, via de regra.

**Vale lembrar que,** de início assim não se poderia admitir que a referendada empresa seguisse no certame, uma vez que, a desclassificação de sua planilha de composição de custo unitário e proposta deveriam ter ocorrido na primeira oportunidade pelo r. pregoeiro. Situação que claramente viola o princípio basilar da isonomia e igualdade entre as licitantes. Tal fato, alteraria o ordenamento e lances, fato este que acabou por prejudicar a recorrente, uma vez que habilitou equivocadamente a administração o objeto à licitante **JG MANUTENÇÃO ELÉTRICA E HIDRÁULICA DE ARARAQUARA LTDA.**

A Lei 8.666/93 assim disciplina:

**Art. 3º - A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade,**





da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos.

[...]

§ 3º - A licitação não será sigilosa, sendo públicos e acessíveis ao público os atos de seu procedimento, salvo quanto ao conteúdo das propostas, até a respectiva abertura.

Por prerrogativa legal o princípio da **ISONOMIA** visa conceder o tratamento igual aos licitantes perante a Administração e está garantido na Constituição Federal, em seu art. 37, XXI:

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações;

Demonstrando assim aplicação dos princípios da legalidade e vinculação ao edital. A Licitação é procedimento administrativo prévio aos contratos da Administração Pública, com fundamento legal no artigo 37, inciso XXI da Constituição Federal.

Ressalta-se, que o objetivo da licitação é a busca da proposta mais vantajosa dentre as apresentadas por aqueles que desejam contratar com o Poder Público, bem como garantir a isonomia, transparência e legalidade das contratações públicas.

## **6. DOS PEDIDOS**

- a) A peça recursal da recorrente seja conhecida para, **no mérito, ser DEFERIDA INTEGRALMENTE**, pelas razões e fundamentos expostos;





WILSON JOSÉ DEMORI  
ADVOCACIA

- b) Que em sendo assegurado o direito ao contraditório e ampla defesa, seja a decisão/parecer também revisto, para se decretar a **DESCLASSIFICAÇÃO** da empresa **JG MANUTENÇÃO ELÉTRICA E HIDRÁULICA DE ARARAQUARA LTDA;**
- c) Caso a Autoridade competente opte por não rever sua decisão, **hipótese esta apenas para argumentar, sem jamais concordar, REQUEREMOS** que, com fulcro no artigo 109, III, §4º, da Lei 8666/93, e no Princípio do Duplo Grau de Jurisdição, seja remetido o processo para apreciação por autoridade superior competente.

**TERMOS EM QUE  
PEDE E ESPERA DEFERIMENTO**

Araraquara, 25 de julho de 2.024.

WILSON JOSE DEMORI

Assinado de forma digital por WILSON JOSE  
DEMORI  
Dados: 2024.07.25 17:03:42 -03'00'

**WILSON JOSÉ DEMORI**

**ADVOGADO - OAB/SP.142.852**

RENATO DE OLIVEIRA

Assinado de forma digital por RENATO  
DE OLIVEIRA ROXO:75426463891  
Dados: 2024.07.25 17:10:24 -03'00'

ROXO:75426463891

**CEDRO PAISAGISMO LTDA**

**RENATO DE OLIVEIRA ROXO**

**SÓCIO ADMINISTRADOR**



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002030/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/03/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004766/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.114311/2023-91  
DATA DO PROTOCOLO: 06/03/2023

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

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ARARAQUARA, CNPJ n. 43.975.432/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO DELIZA NETO;

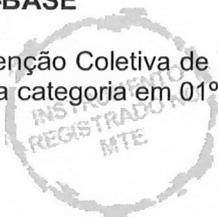
E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS, URBANOS E DAS INDUSTRIAS DE CANA DE ACUCAR DE ARARAQUARA E REGIAO, CNPJ n. 57.712.234/0001-89, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). ROGERIO ADRIANO BANDEIRA;

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 setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **categoria dos trabalhadores em transportes rodoviários nas empresas do comércio varejista, com exceção da categoria econômica do comércio varejista de produtos farmacêuticos**, com abrangência territorial em **Américo Brasiliense/SP, Araraquara/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Borborema/SP, Dourado/SP, Ibitinga/SP, Itajobi/SP, Motuca/SP, Nova Europa/SP, Ribeirão Bonito/SP, Rincão/SP, Santa Lúcia/SP, Tabatinga/SP e Trabiju/SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Ficam estipulados os seguintes salários normativos para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, a vigorarem a partir de 01 de outubro de 2022 (em reais):

PISOS EM GERAL	A PARTIR DE 01/10/22
a) Motorista Carreta	R\$ 2.471,00
b) Motorista	R\$ 2.121,00
c) Motorista de Veículos Comerciais Leves até 2 Toneladas de Carga	R\$ 1.809,00
d) Operador de Empilhadeira	R\$ 1.809,00
e) Ajudante de Motorista	R\$ 1.545,00
f) Motoboy	R\$ 1.545,00

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2022, mediante o reajuste de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento), ajustados entre as partes, incidentes sobre o salário de 1º de outubro de 2021, permitida a "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 16 DE OUTUBRO/2021 ATÉ 15 DE AGOSTO/2022".

**Parágrafo primeiro:** Além da recomposição salarial prevista nesta cláusula, as empresas concederão a todos os empregados abrangidos pela presente convenção e que integrarem seu quadro de empregados em 1º de setembro de 2022 e que tenham contratos de trabalho ativos em 31 de outubro de 2022, abono pecuniário indenizatório de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), que será pago em até duas parcelas sucessivas de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) cada uma, a partir da folha de pagamento de outubro de 2022, não havendo incidência de encargos, nem incorporação à remuneração.

**Parágrafo segundo:** A empresa que efetuou o repasse do reajuste salarial desde a data-base da categoria está dispensada do pagamento da bonificação acordada no parágrafo primeiro.

**Parágrafo terceiro:** Fica mantida a data-base em 1º de setembro, anualmente, respeitado no ano de 2023, como base salarial para cálculo dos reajustes que vierem a ser ajustados, os salários percebidos a partir de 1º de outubro de 2022, ou, na data de admissão, se esta ocorrer posteriormente.

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 16/10/21 E 15/08/22**

O reajuste salarial será proporcional aos empregados admitidos a partir de 16 de outubro de 2021 até 15 de agosto de 2022, e incidirá sobre o salário de admissão, na proporção de 1/11 (um onze avos) do índice de reajuste previsto na cláusula "REAJUSTE SALARIAL", para cada mês trabalhado, considerando-se como mês completo para efeito de cálculo, fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês, devendo, no entanto, ser respeitado, como salário final, o piso salarial fixado neste instrumento, na cláusula "SALÁRIOS NORMATIVOS".

**Parágrafo 1º:** O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto na cláusula nominada "SALÁRIOS NORMATIVOS".

**Parágrafo 2º:** Não incidirá reajuste aos empregados admitidos a partir de 16 de agosto de 2022, mantendo-se o salário de admissão, salvo se inferior ao valor estipulado na cláusula "SALÁRIO NORMATIVOS"; devendo prevalecer neste caso o valor do piso normativo, conforme o enquadramento do cargo.

#### **CLÁUSULA SEXTA - POLÍTICA SALARIAL**

As partes permitem-se conversações no período de vigência desta Convenção, desde que ocorra alteração substancial na política salarial atual ou que tal mudança se torne incompatível com a aplicabilidade das cláusulas deste instrumento.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas pertencentes a esta categoria devem fornecer a todos os seus funcionários, sem distinção, o comprovante de pagamento, que contenha a identificação da empresa, bem como a discriminação de todas as parcelas e dos descontos efetuados, especificando cada parcela (salário; comissões; diárias; P.T.S; abonos; parcela do F.G.T.S.; I.N.S.S.; I.R.; adiantamento quinzenal; quantidade e valor de horas-extras).

**Parágrafo único:** Ficam proibidos os descontos genéricos, devendo cada parcela ser discriminada a que título for o desconto.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÃO**

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 16 DE OUTUBRO/21 E 15 DE AGOSTO/22" poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre **01 de outubro de 2021 e 31 de agosto de 2022**, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade e equiparação.

### **CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas ficam obrigadas ao fornecimento de adiantamento quinzenal, de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário do mês, desde que solicitado pelo empregado.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Aos empregados admitidos para exercer função de outro, que não seja em cargo de confiança, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido por qualquer motivo, será garantido o mesmo salário base deste, excluídas às vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não seja eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCNTOS NOS SALÁRIOS**

Ficam proibidos os descontos salariais a título de crimes contra o patrimônio da empresa; quebra de veículo ou peças e outras avarias ao patrimônio da empresa ou de terceiros, assim como no caso de cargas líquidas a diferença dos volumes transportados devido à evaporação, desde que não haja, em todas as hipóteses, culpa do empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCNTOS DECORRENTES DE MULTAS**

A empresa deve comunicar obrigatoriamente a ocorrência de multas, apresentando cópia legível do auto de infração ao empregado, desde que decorrente do exercício de sua atividade.

**Parágrafo 1º:** O empregado poderá encaminhar à empresa o recurso da aplicação da penalidade, sendo que, enquanto pendente de decisão administrativa, o valor da multa não poderá ser descontado de seu salário.

**Parágrafo 2º:** Apresentado o recurso pelo trabalhador, cabe à empresa encaminhá-lo à autoridade competente.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento).

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO**

O P.T.S. que contempla a todo empregado que já tenha completado, ou venha a completar 3 (três) anos de serviços efetivos prestados à sua empregadora, será pago mensalmente em percentual o seguinte:

- a) no terceiro e quarto ano - 5% (cinco por cento) da remuneração mensal;
- b) do quinto ano em diante - mais 1% (um por cento), da remuneração mensal, por ano.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

Pagamento de adicional noturno, no importe de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal diurna, sempre que for executado trabalho entre 22h e 5h do dia seguinte.

**Parágrafo único:** Para efeitos desta cláusula, a hora noturna terá 50 (cinquenta) minutos.

### **AJUDA DE CUSTO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DIÁRIAS PARA VIAGENS**

Os empregados que nos períodos da manhã, almoço e jantar estiverem em viagem, a serviço de seus empregadores, farão jus ao recebimento das seguintes verbas, a título de DIÁRIAS PARA VIAGENS:

- a) CAFÉ DA MANHÃ: R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos) - será pago a todo empregado que pernoitar em razão da viagem;
- b) ALMOÇO: R\$ 31,50 (trinta e um reais e cinquenta centavos) - será pago a todo empregado que, em razão da viagem, estiver impossibilitado de desfrutar do período de repouso e refeição em sua residência;
- c) JANTAR: R\$ 31,50 (trinta e um reais e cinquenta centavos) - será pago a todo empregado que, em razão da viagem, estiver impossibilitado de desfrutar do período de repouso e refeição em sua residência.

**Parágrafo único:** Os pagamentos das verbas acima serão efetuados antes do início de cada viagem e não estarão restritos à apresentação de comprovantes de gastos.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE-TRANSPORTE**

As empresas descontarão de seus empregados, a título de vale transporte, o percentual máximo de 4% (quatro por cento) da remuneração, respeitadas as demais determinações legais.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR MORTE**

Ao dependente legal do empregado que vier a falecer em virtude de acidente de trabalho, será paga, juntamente com as verbas rescisórias, indenização equivalente a 3 (três) vezes a última remuneração.

**Parágrafo único:** As empresas que mantiverem Seguro de Vida, sem ônus para os empregados e cujo valor do sinistro seja igual ou superior ao benefício do "caput" ficam excluídas da obrigação desta cláusula.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

A empresa deverá entregar recibo, carta de aviso de dispensa do empregado que for despedido por justa causa ou falta grave, onde constem os motivos da dispensa.

**Parágrafo único:** Quando o empregado for dispensado sem justa causa, deverá receber carta-aviso, onde conste, de forma clara, se o Aviso-Prévio será cumprido em serviço ou dispensado o empregado do seu cumprimento.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS**

As empresas deverão liberar os delegados sindicais eleitos para participarem de cursos e congressos, exclusivamente que sejam de interesse da categoria, sem prejuízo da remuneração.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADVERTÊNCIA**

Todas as advertências dos empregadores aos trabalhadores deverão ser feitas por escrito e discriminado detalhadamente o motivo ou faltas cometidas.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - READAPTAÇÃO**

Ao trabalhador vitimado por acidente de trabalho ou moléstia profissional de que resulte incapacidade laborativa, será assegurada readaptação em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da

remuneração antes percebida ou das demais garantias deste acordo.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

As empresas concederão estabilidade ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar, a partir da data da incorporação compulsória, até 30 (trinta) dias após a baixa.

**Parágrafo único:** A estabilidade é extensiva ao trabalhador que estiver prestando serviço militar em tiro de guerra, caso em que, havendo coincidência entre o horário de prestação do serviço do tiro de guerra e o horário de trabalho, ser-lhe-á garantida a remuneração do período.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS**

Ao trabalhador vitimado por acidente de trabalho ou moléstia profissional, de que resulte sequelas, será garantida estabilidade no emprego enquanto estas perdurarem.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO**

Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>ESTABILIDADE</b>
<b>20 anos ou mais</b>	<b>2 anos</b>
<b>10 anos ou mais</b>	<b>1 ano</b>
<b>5 anos ou mais</b>	<b>6 meses</b>

**Parágrafo 1º:** Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

**Parágrafo 2º:** A concessão prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

**Parágrafo 3º:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

**Parágrafo 4º:** Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE FOLGAS**

As empresas que adotam o regime de revezamento deverão estabelecer escalas mensais das folgas semanais, delas constando os dias e horários de prestação e de folgas, em locais visíveis e de fácil acesso.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DO EMPREGADO EM SERVIÇO EXTERNO**

Será considerado como tempo efetivamente trabalhado desde a chegada do empregado na empresa até o efetivo retorno da viagem realizada, descontadas as horas de efetivo repouso, que deverão ser anotadas.

**Parágrafo único:** Também será considerado como tempo efetivamente trabalhado, quando a saída para a viagem se der da residência do empregado, desde a sua saída até o seu retorno.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTROLE DE HORÁRIO**

As empresas ficam obrigadas a manter controle de horário para seus empregados, quaisquer que sejam os serviços: internos, externos ou híbridos.

**Parágrafo único:** Para qualquer método adotado, a assinatura do empregado é indispensável e em se tratando de fichas de controle externo uma das vias ficará com o empregado.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ENTRADAS EM ATRASO**

Fica vedado às empresas, descontarem no cálculo e pagamento do Descanso Remunerado Semanal, importância equivalente e relativa às entradas em atraso em serviço, uma vez permitidas estas.

### **SOBREAVISO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Quando as empresas suspenderem o trabalho de seus empregados por motivos técnicos para a execução de serviços de manutenção ou outras razões, não poderão exigir a compensação das horas faltantes, com horas extraordinárias ou em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE EPI'S**

As empresas ficam obrigadas a fornecer, gratuitamente, Equipamentos Individuais de Proteção (EPI's), bem como ferramentas, sempre que assim exigirem ou por determinação legal.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Os uniformes serão fornecidos gratuitamente pelas empresas, sempre que estas exigirem o uso para prestação de serviços.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

Os uniformes, equipamentos individuais de proteção e ferramentas, serão fornecidos gratuitamente sempre que exigidos pelas empresas ou por determinação legal, salvo injustificado extravio ou mau uso, ressalvado os casos de desgaste natural pelo uso obrigatório.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas que não mantiverem convênios médicos e odontológicos assegurando cobertura, acolherão os atestados fornecidos pelo Sindicato dos empregados.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas que possuem acima de 10 empregados, ficam obrigadas a manter local acessível à Entidade Sindical, para afixação de Avisos e Comunicações de interesse dos empregados, da entidade sindical ou da categoria, limitado este espaço a, no mínimo, o tamanho ofício duplo. Os termos de tais comunicações não poderão ser ofensivos ou atentatórios à empresa, ou qualquer autoridade, nem ter conotação política ou contendo palavras contrárias às leis vigentes.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas garantirão bimensalmente, local adequado à sindicalização, no expediente normal, a realizar-se pelo Sindicato da Categoria Profissional.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS**

A Contribuição Confederativa, nos termos do Artigo 8º, IV, da Constituição Federal e de acordo com o artigo 611-A, da CLT, aprovada pela Assembleia Geral da categoria, realizada no dia 12 de setembro de 2022, conforme edital panfletado e fixado no quadro de avisos das empresas, com participação dos integrantes da categoria, devida por cada empregado filiado, que previamente anuiu ao desconto quando da filiação, pertencente à categoria representada pelo Sindicato profissional acordante do presente instrumento coletivo, será equivalente a 2% (dois por cento), a ser recolhida no Banco do Brasil S.A., em favor do

aludido Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, mensalmente, limitado ao teto de R\$ 2.121,00 (dois mil cento e vinte e um reais), respeitadas eventuais oposições.

**Parágrafo 1º:** A Contribuição Confederativa foi instituída em Assembleia realizada em 14/12/1990 e anualmente ratificada em Assembleia, sendo que para o período de 2021/2022, a ratificação deu-se na Assembleia de 12 de setembro de 2022.

**Parágrafo 2º:** O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos, na forma da legislação.

**Parágrafo 3º:** A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência de eventual desconto é inteira e exclusivamente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

**Parágrafo 4º:** Ocorrendo disputa judicial acerca do previsto nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados. Em caso de condenação da empresa, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, sob pena de pagamento corrigido pelo INPC, acrescido de multa de 2% ao mês da importância devida.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

Considerando-se a vinculação da representação sindical, bem como a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, e ainda, conforme deliberado em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal convenente, foi aprovada e instituída uma RECEITA PARA O EXERCÍCIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL, com fulcro nos artigos 8º, incisos II, III, IV e VI e 149 da Constituição Federal e 513, "e", da CLT. As contribuições possuem vencimento no dia 30/11/2021 e deverão ser recolhidas de acordo com a seguinte tabela:

<b>VENCIMENTO – DIA 28/10/2022</b>	
<b>Microempreendedores Individuais</b>	<b>221,00</b>
<b>Microempresas</b>	<b>440,00</b>
<b>Empresas de Pequeno Porte</b>	<b>876,00</b>
<b>Demais Empresas</b>	<b>1.873,00</b>
<b>Autônomos, Feirantes, Vendedores e Ambulantes (somente inscritos na Prefeitura Municipal)</b>	<b>220,00</b>

**Parágrafo 1º:** O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento (28/10/2022).

**Parágrafo 2º:** A contribuição não paga até o dia do vencimento ficará sujeita a 2% (dois por cento) de multa e 1% (um por cento) de juros, até 30 (trinta) dias de atraso, acrescida de mais 1% (um por cento) de multa e 1% (um por cento) de juros por mês subsequente, incidentes sobre os valores da tabela desta cláusula.

**Parágrafo 3º:** A contribuição patronal prevista nesta cláusula é devida por todos os estabelecimentos, independentemente se matriz ou filiais.

**Parágrafo 4º:** As empresas representadas pelo Sindicato do Comércio Varejista de Araraquara na Convenção Coletiva firmada com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Araraquara deverão efetuar o pagamento da contribuição a que se refere este artigo, inclusive quanto aos valores, vencimentos e encargos por atraso do pagamento, de acordo com aquele instrumento normativo.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIREITO DE OPOSIÇÃO**

Fica assegurado o direito de oposição aos descontos previstos na cláusula "CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS", mediante manifestação de vontade, por escrito, dirigida ao Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários, Urbanos, Rurais e das Indústrias de Cana de Açúcar de Araraquara e Região, mediante protocolo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO COLETIVO**

As empresas poderão negociar outros benefícios como o vale mercado, banco de horas, jornada especial dentre outros, mediante instrumento coletivo específico, com a participação obrigatória dos sindicatos convenientes.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas que não puderem efetuar a homologação da rescisão contratual de empregados desligados sem justa causa, no prazo estabelecido no artigo 477, da CLT, deverão efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas respeitando o previsto em lei, obrigando-se, no entanto, a homologar a rescisão contratual e entregar ao empregado os documentos necessários do FGTS e do Seguro Desemprego, no prazo máximo de 10 dias, contados do dia seguinte ao final do prazo legal, sob pena de não o fazendo, sujeitar-se ao pagamento da multa legal rescisória.

**Parágrafo único:** Caso não haja comparecimento do empregado na homologação, o sindicato profissional fornecerá certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O Sindicato poderá ajuizar ação de cumprimento a favor de toda a categoria profissional, na hipótese de violação de quaisquer cláusulas da presente Convenção Coletiva, independente da outorga de procuração por parte dos trabalhadores.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA**

Fica estipulada a multa de 1 (um) Piso Salarial do motorista por infração e por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas contidas nesta Convenção, revertendo o benefício a favor da parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas poderão fornecer ao empregado dispensado sem justa causa, carta de apresentação.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA**

As empresas ao receberem documentos de seus empregados o farão mediante recibo ou declaração de recebimento dos mesmos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A empresa proporcionará assistência jurídica integral, ao empregado que no desempenho normal de suas funções for indiciado em inquérito criminal ou responder ação penal por ato praticado no desempenho de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA SINDICAL**

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados que prestam serviços às empresas aqui representadas, deverão ser efetuadas, obrigatoriamente, perante o sindicato profissional que ora os representa, a partir do 12º mês de prestação de serviços, considerado neste a projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório e de pagamento da multa prevista nesta Convenção.

**Parágrafo 1º:** Os sindicatos convenientes poderão firmar TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS de que trata o art. 507-B, da CLT, bem como os ACORDOS EXTRAJUDICIAIS entre empregado e empregador e formalizar as petições conjuntas de HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL desses acordos de que trata o art. 855-B da CLT.

**Parágrafo 2º:** O Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, firmado nos moldes previstos no parágrafo 1º desta cláusula, terá eficácia liberatória geral do extinto contrato, com exceção das verbas que forem expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

**Parágrafo 3º:** Os instrumentos previstos no parágrafo 1º desta cláusula deverão ser instituídos mediante convênio específico a ser firmado entre os sindicatos da categoria profissional e da categoria econômica que firmam a presente convenção.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FISCALIZAÇÃO OFICIAL**

Nas inspeções promovidas pelos órgãos do Ministério do Trabalho e Previdência Social e outros de interesses dos trabalhadores, será admitida a participação de um representante do Sindicato dos Empregados ou de seu Delegado Sindical.

}

**ANTONIO DELIZA NETO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ARARAQUARA**

**ROGERIO ADRIANO BANDEIRA  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS, URBANOS E DAS INDUSTRIAS DE CANA DE  
ACUCAR DE ARARAQUARA E REGIAO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA SINCOMERCIO**

ATA SINCOMERCIO [Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA STTRA**

ATA STTRA [Anexo \(PDF\)](#)

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

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005995/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/07/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027104/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.138741/2023-07  
DATA DO PROTOCOLO: 06/06/2023

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 19980258510202491e Registro nº: SP004733/2024

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;

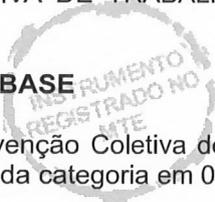
E

SIND DOS EMPR RM EMP ASS CON LIMP UR ARA SCAR MAT E REG, CNPJ n. 00.634.573/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO ALVES 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) categoria dos empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços nas empresas de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral, abrangendo serviços de paisagismo, , com abrangência territorial em Américo Brasiliense/SP, Araraquara/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Dourado/SP, Ibaté/SP, Ibitinga/SP, Jaboticabal/SP, Jaú/SP, Matão/SP, Ribeirão Bonito/SP, São Carlos/SP e Taquaritinga/SP.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

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

1 – As empresas concederão um aumento salarial de 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, 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, implimento 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 permiti-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 trabalhado.

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 horas de um dia e 05 horas do dia seguinte será pago um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Os empregados lotados na mão de obra direta, que exerçam as funções de ajudante de jardinagem, ajudante de equipe de serviços diversos, operador de roçadeira, operador de microtrator e jardineiro, terão direito à percepção de um adicional a título de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo.

Os capinadores de córrego, canais e sistemas de drenagens terão direito à percepção de um adicional de insalubridade correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo.

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 ARARAQUARA 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 a SIEMACO ARARAQUARA 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 ARARAQUARA 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 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, para o período de 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 Lucros e/ou Resultados será o seguinte:

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

**b)** a contagem dos pontos será feita por fração de 50 (cinquenta) pontos, correspondente a R\$ 20,05 (vinte reais e cinco centavos) a cada fração;

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

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

**e)** ao final da apuração, divide-se o número de pontos por 50 (cinquenta) obtendo-se o número de frações, que deverão ser multiplicadas por R\$ 20,05 (vinte reais e cinco centavos) chegando-se ao resultado final para fins de pagamento do Programa de Participação nos Resultados;

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

**g)** a apuração dos pontos será feita mensalmente, sendo certo que o pagamento será feito de forma proporcional aos empregados que não tenham completado os 6 (seis) meses do período considerado para distribuição dos resultados da pontuação;

**h)** no caso de desligamento do empregado no decorrer do semestre, far-se-á a apuração da pontuação para pagamento do valor correspondente juntamente com a quitação ou homologação das verbas rescisórias.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

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

**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: clinica 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 (Papanicolau).

**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](http://www.institutoagf.com.br) (campo boleto).

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

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

**Parágrafo sétimo:** Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 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](http://www.institutoagf.com.br) (campo boleto).

**Parágrafo décimo primeiro:** LGPD: embora os dados solicitados às empresas para habilitação do trabalhador ao atendimento do benefício não se enquadram como dado sensível perante a Lei 13.709/2018 - LGPD, o Instituto AGF treinou seus funcionários e também instituiu todos os protocolos para tratamento de dados, assumindo e publicando Regras de boas práticas e governança para cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados. Acesse nosso compromisso: <https://institutoagf.org.br/lgpd-boas-praticas>

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

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

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 01/03/2023**, 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 nas Entidades Sindicais Profissionais.

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

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

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

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

## **AVISO PRÉVIO**

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

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

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

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

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇOS DE TERCEIROS**

As empresas poderão contratar mão de obra de empresas de trabalhadores temporários ou de empresas que se dediquem à execução de atividades correlatas à manutenção e execução de Áreas Verdes para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou a acréscimo extraordinário de serviços. A contratação das empresas deverá ser instruída de prova de isenção de débitos emitidos pela Previdência Social e Sistema de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), assim como tais empresas assumirão compromisso, consignado no contrato de prestação de serviço, de cumprirem as condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

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

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

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

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

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

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

## **ASSÉDIO MORAL**

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

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

**As partes 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, devendo o empregado comunicar a empresa por escrito ou através de meios eletrônicos, a partir do momento da aquisição do direito.

#### **ACIDENTE DO TRABALHO**

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

#### **AUXÍLIO DOENÇA**

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PREVIDÊNCIA SOCIAL/ PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS**

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

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

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

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

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

## **FALTAS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

### **EMPREGADO ESTUDANTE**

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

### **RECEBIMENTO DO PIS**

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

### **LICENÇA PATERNIDADE**

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

### **ACOMPANHAMENTO DE FILHOS AO MÉDICO**

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

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 Sindicato dos Trabalhadores, a adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.

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

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

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

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

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

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

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE ESTUDOS - SEGURANÇA DO TRABALHO**

As partes constituirão uma comissão objetivando pesquisar, estudar e propor um manual que oriente empresas e empregados a respeito de equipamentos de proteção necessários durante o trabalho.

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

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

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

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

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

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROTETOR SOLAR**

As empresas disponibilizarão o produto, denominado PROTETOR OU FILTRO SOLAR, para uso dos empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol;

1) Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que :

a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 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 convenionadas e seus conveniados.

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

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

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

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

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

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

## **PRIMEIROS SOCORROS**

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

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

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

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

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

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO**

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

Nos termos do disposto no inciso IV do artigo 8ª 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS: CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PREVISTA EM LEI**

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

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

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

### **AÇÃO JUDICIAL**

a) **NOTIFICAÇÃO JUDICIAL O SIEMACO ARARAQUARA:** 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 ARARAQUARA 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 ARARAQUARA, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao SIEMACO ARARAQUARA.

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

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra "e" da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto do salário da folha de pagamento dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, das contribuições sindicais e negocial e outras a favor das entidades laborais, fixadas em assembleia geral da categoria no percentual de 1,5 (um e meio por cento) sobre o piso salarial mensal, ressalvado e em conformidade com o disposto nos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

a) Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, a qualquer tempo, o desejo de oposição ao desconto da contribuição negocial, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede da entidade sindical.

b) A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o sindicato laboral, em caso de decisão judicial ou determinação de órgãos públicos que a obrigue a devolver ou abster-se de cobrar as contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato, desde que a empresa comunique o sindicato laboral quando for citada para apresentar defesa, oportunidade em que a entidade sindical instruirá o processo com as informações que entender cabíveis.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

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

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

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

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

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

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

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

1 - Esta certidão será expedida pelas partes convenentes, 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.

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 sindicato dos empregados da categoria. Para tanto as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas.

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

## **CLÁUSULA 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 as respectivas Entidades Sindicais Profissionais.

## **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 - 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**

**PEDRO ALVES FILHO  
PRESIDENTE  
SIND DOS EMPR RM EMP ASS CON LIMP UR ARA SCAR MAT E REG**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA AGE CCT 2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

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