



ILUSTRÍSSIMO (A) SENHOR (A) PREGOEIRO (A) DA CÂMARA MUNICIPAL  
DE CERQUILHO

PREGÃO PRESENCIAL N° 02/2020  
PROCESSO N°. 09/2020

OBJETO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO DO JARDIM E LIMPEZA GERAL DO PRÉDIO DA CÂMARA MUNICIPAL DE CERQUILHO, COM FORNECIMENTO DE MÃO DE OBRA, MATERIAIS, EQUIPAMENTOS E UTENSÍLIOS, conforme especificações e quantidades constantes no Anexo I - Termo de Referência deste edital.

A empresa GOLDEN SERVIÇOS E EMPREENDIMENTOS TÉCNICOS LTDA, vem respeitosamente à presença de Vossas Senhorias, por seu representante constituído, na forma da Legislação Vigente e de acordo com o Edital de Licitação, apresentar RECURSO ADMINISTRATIVO contra o ato da Comissão de Licitações que julgou vencedora a empresa **CAPITAL SERVIÇOS E FACILITES EIRELI ME**, por manifesta inexecuibilidade dos preços ofertados, o que faz pelos fundamentos de fato e de direito a seguir aduzidos:

## I. DOS PRESSUPOSTOS

A interposição do presente recurso é tempestiva, considerando o prazo de 03 (três) dias úteis para apresentar recurso.

A empresa recorrente não venceu o certame o que, per si, evidencia o interesse recursal.

A peça de irresignação é proposta por empresa credenciada e participante do certame, o que atesta a sua legitimidade.

Presentes, portanto, os pressupostos recursais.

## II. DA INEXEQUIBILIDADE DO PREÇO OFERTADO PELA EMPRESA CAPITAL SERVIÇOS E FACILITES EIRELI ME

Como se observa da Ata da sessão de abertura dos envelopes contendo a proposta de preços, realizada no dia 30.06/2020, a empresa Recorrida, apresentou proposta vencedora no valor global de R\$ 71.899,00 (setenta e um mil oitocentos e noventa e nove reais).

Data vênua, considerando-se o preço estimado constantes do Anexo I do Edital, pregão presencial n°. 02/2020, bem como das demais propostas apresentadas na sessão, vislumbra-se que a proposta vencedora não pode ser considerada exequível, uma vez que destoia completamente dos preços médios praticados no mercado, além de infringir diversos dispositivos das Convenções Coletivas das categorias.

Há uma disparidade exagerada do valor apurado pela Administração como média aceitável de mercado e o valor final da proposta vencedora, sendo que a mesma corresponde à 43,87% do valor apurado pela Administração Pública para a empresa vencedora.



O valor da proposta da empresa vencedora, notoriamente não acoberta o custo da mão-de-obra especializada, necessários para execução do objeto da licitação, muito embora se possa alegar que o valor do prejuízo será absorvido pela estrutura empresarial, há necessidade de se verificar se a licitante, por exemplo, teria grande estrutura que pudesse cobrir todas as despesas operacionais de uma proposta inexequível, com lucro negativo e, ainda mais no atual cenário econômico totalmente desfavorável.

Pois bem, passamos a apresentar a planilha de composição de custos:

COMPOSIÇÃO DE PREÇOS UNITARIOS					
DESCRIÇÃO	UNID	QTDE	CUSTO UNITÁRIO	CUSTO TOTAL	
<b>MÃO DE OBRA</b>					
Funcionário de Limpeza em geral	mês	2	R\$ 1.201,30	R\$ 2.402,60	
<b>SUB TOTAL - MÃO DE OBRA</b>				R\$ 2.402,60	
<b>ENCARGOS SOCIAIS</b>		33,11%		R\$ 795,50	
<b>SUB TOTAL - MÃO DE OBRA</b>				R\$ 3.198,10	
<b>BENEFÍCIOS</b>					
Vale Transporte	4,70*2*22	2	R\$ 206,80	R\$ 413,60	
(-) Parcela do Empregado	6%	2	R\$ 144,16	R\$ 144,16	
Cesta Básica	mês	2	R\$ 110,94	R\$ 221,88	
<b>SUB TOTAL - BENEFÍCIOS</b>				R\$ 491,32	
<b>MATERIAIS E EQUIPAMENTOS</b>					
				R\$ 29,09	
Materiais/Equipamentos				R\$ 10,85	
Uniformes				R\$ 39,94	
<b>SUB TOTAL - MATERIAIS/EQUIP.</b>					
<b>RESUMO</b>					
<b>MÃO DE OBRA</b>				R\$ 3.198,10	
<b>BENEFÍCIOS+MATERIAIS</b>				R\$ 531,26	
<b>SUBTOTAL</b>				R\$ 3.729,36	
<b>TAXA</b>					
<b>DETALHAMENTO E CALCULO DA TAXA DE BDI</b>					
ITEM A : administração local				0,93%	
ITEM B : Lucro bruto				1,91%	
IMPOSTOS SIMPLES NACIONAL				4,50%	
<b>TAXA BDI TOTAL</b>				<b>7,34%</b>	
<b>VALOR DE BDI</b>				R\$ 273,73	
<b>VALOR TOTAL</b>				R\$ 4.003,09	

Para a mão de obra de limpeza, deve-se levar em consideração o disposto na Convenção Coletiva de Trabalho da abrangência de Cerquilha:

#### CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001940/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/03/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008633/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.106224/2020-79  
DATA DO PROTOCOLO: 02/03/2020

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

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.524/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUI MONTEIRO MARQUES;

E

SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA, CNPJ n. 60.113.006/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE LOURENCO PEREIRA;

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

#### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

#### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) "EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE NAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, com abrangência territorial em Águas de Santa Bárbara/SP, Angatuba/SP, Araçolaba da Serra/SP, Avaré/SP, Botucatu/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Conchas/SP, Coronel Macedo/SP, Guapirara/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Iporanga/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Laranjal Paulista/SP, Maringá/SP, Paranapanema/SP, Pardo/SP, Pereiras/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Ribeirão Branco/SP, Riversul/SP, Salto de Piraporá/SP, Salto/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapira/SP, Taquaritinga/SP, Taquarubá/SP, Tatuí/SP, Tietê/SP e Votorantim/SP.

#### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2020, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), exceto as jornadas estabelecidas nas cláusulas: JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS.

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.201,30
COPEIRA	R\$ 1.236,30
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.358,66
RECEPCIONISTA	R\$ 1.346,13
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO	R\$ 1.459,03
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.346,13
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	R\$ 1.586,23
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 1.620,54
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.201,30
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.275,29
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.275,29
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi)	R\$ 1.554,19
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 1.772,91
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 1.772,91
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 1.772,91
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 1.796,34
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 1.835,68
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.283,38
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.201,30
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.351,37
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 1.622,36



De fato o campo "salário base" para a categoria de limpeza, realmente é de R\$ 1.201,30 (um mil duzentos e um reais e trinta centavos), todavia a CCT determina o pagamento de diversos outros benefícios que não foram contabilizados pela empresa Recorrida, sendo eles:

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente PPR - Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000. a) **Exercício 2020:** O período de apuração inicial do PPR - Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2020 até Junho de 2020, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2020; e de Julho de 2020 até Dezembro de 2020, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2021. b) **Condições Gerais: Faltas:** O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR - Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho; **Parágrafo Primeiro:** Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR - Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho). **Parágrafo Segundo:** Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - SINETUR), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período. **c) Valor do PPR: R\$ 271,50 (duzentos e setenta e um reais e cinquenta centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de R\$ 135,75 (cento e trinta e cinco reais e setenta e cinco centavos) cada, sendo a**

primeira em 10 de agosto de 2020 e a segunda 10 fevereiro de 2021; d) Penalização: Fica estabelecido o pagamento de  $\frac{1}{2}$  (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado; d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações: d.1.1) Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este; d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento. e) Conciliação: Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (SINETUR e SEAC-SP), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA** (CLAUSULA DE ADESÃO DOS EMPREGADOS) Aos empregados sindicalizados e ou contribuintes do Sindicato Profissional e que apresentem carta de autorização expressa à contribuição negocial laboral para formação da receita orçamentária da entidade, os empregadores se obrigam a fornecer sem ônus para o trabalhador, mensalmente, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica in natura no valor de até R\$ 110,94 (cento e dez reais e noventa e quatro centavos);

#### **TÍQUETE REFEIÇÃO**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA** - As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais). TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia ANO 2020. VALOR EM REAIS R\$ 15,93. Desconto de até R\$ 1,11. Parágrafo Primeiro: As empresas que puderem utilizar do refeitório e da respectiva refeição do tomador de serviços (cliente) em favor de seus empregados, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação, sendo vedado a entrega de alimentação aos



empregados em forma de marmita. **Parágrafo Segundo:** As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado conforme tabela acima, do valor total de cada tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador. **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, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do caput.

#### **AUXÍLIO SAÚDE**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA.** As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo SINETUR 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 na região da base territorial do SINETUR. **Parágrafo primeiro:** As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerenciado pela empresa FAMMA SERVIÇOS MÉDICOS SOCIEDADE SIMPLES LTDA, CNPJ Nº 05.844.532/0001-29. Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, a FAMMA SERVIÇOS MÉDICOS SOCIEDADE SIMPLES LTDA executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras. **Parágrafo segundo:** Escopo dos benefícios de assistência à saúde médica e odontológica a serem oferecidos a categoria: 1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clínica geral, ginecologia, ortopedia e oftalmologia. 2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia. 3. Exames

laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes e hemograma completo.

Paragrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão à entidade sindical Profissional SINETUR o valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais), por mês e por empregado, responsabilizando-se junto com o SEAC-SP o gerenciamento do benefício Médico e Odontológico, através da prestação de serviços da empresa especializada contratada FAMMA SERVIÇOS MÉDICOS SOCIEDADE SIMPLES LTDA a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

Paragrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao SINETUR, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial. Observação: Neste primeiro mês de fevereiro o vencimento será no dia 20/02/2020.

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

Paragrafo 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 06 (seis meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito a respectiva empresa contratada FAMMA SERVIÇOS MÉDICOS SOCIEDADE SIMPLES LTDA, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo sétimo - 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 oitavo - O valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) será válido para o biênio de 2020/2021. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

Parágrafo nono: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, a entidade sindical profissional SINETUR, encaminhará os boletos para as empresas com data hábil para o devido pagamento antes da data de vencimento dos mesmos.

#### AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE. As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho com até 24 meses de idade, para



fins de guarda e assistência aos filhos. 1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s); 2 - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária. 3 - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

#### OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR - As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras. Parágrafo primeiro - A prestação dos benefícios sociais iniciará a partir de 01/01/2020, e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno, após o registro desta CCT. Parágrafo segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse 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 10/01/2020, o valor total de R\$ 9,74 (nove reais e setenta e quatro centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Parágrafo terceiro - Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador(a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/01/2020, o valor de R\$ 3,93 (três reais e noventa e três centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio total do Benefício Social Familiar, no valor de R\$ 13,67 (treze reais e sessenta e sete centavos) será disponibilizado pela gestora em boleto único, sendo de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

#### OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO  
- Fica estabelecida a data de 16 de maio de cada ano para comemoração ao dia do trabalhador em asseio e conservação. Neste dia, (16 de maio de cada ano)

sendo dia útil e trabalhado, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, mais um ticket-refeição para cada empregado que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de R\$ 31,85 (trinta e um reais e oitenta e cinco centavos).

Chegamos à seguinte conclusão, acerca do custo mensal do empregado:

ITEM	QTDE	POSTOS DE SERVIÇOS	REMUNERAÇÃO	
			UNITÁRIO	TOTAL
1	1	Auxiliar de limpeza	R\$1.201,30	R\$ 1.201,30
<b>TOTAL</b>				<b>R\$ 1.201,30</b>
			%	
<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>			<b>33,1100%</b>	<b>R\$ 397,75</b>
<b>Valor total da Mão de Obra + Encargos Sociais = R\$</b>			<b>%</b>	<b>R\$ 1.599,05</b>
<b>II - INSUMOS</b>				
ITEM		DESCRIÇÃO	UNITÁRIO	TOTAL
1		Vale Transporte (22 dias) <sup>1</sup>	R\$ 4,70	R\$ 206,80
1.1		Parcela do empregado 6%	R\$ 72,08	-R\$ 72,08
2		Vale Refeição	R\$ 15,93	R\$ 350,46
3		Dia do Trabalhador de Asseio e Conservação	R\$ 1,33	R\$ 1,33
4		Cesta Básica	R\$ 110,94	R\$ 110,94
5		Benefício Social Familiar	R\$ 9,74	R\$ 9,74
6		Auxílio Creche	R\$ -	R\$ -
7		Assistência familiar - benefício natalidade	R\$ 3,93	R\$ 3,93
8		PPR – Programa de Participação nos	R\$ 22,63	R\$ 22,63
9		Benefício médico ambulatorial e odontológico	R\$ 28,00	R\$ 28,00
10		Uniforme operacional completo e EPIS	R\$ -	R\$ -
11		Material de consumo e equipamentos	R\$ -	R\$ -
<b>SUBTOTAL</b>				<b>R\$ 661,75</b>
<b>TOTAL POR FUNCIONÁRIO</b>				<b>R\$ 2.260,80</b>

Nobre comissão, se utilizarmos os parâmetros dos encargos sociais disponibilizados pela empresa Recorrida, se desprezarmos o auxílio creche, bem como uniformes, epis e materiais de consumo e equipamentos e tributação chegaremos ao custo por funcionário de R\$ 2.260,80 (dois mil duzentos e sessenta reais e oitenta centavos), multiplicando por 02 (dois) colaboradores teremos um mínimo de R\$ 4.521,60.



Para a mão de obra de jardinagem, deve-se levar em consideração o disposto na Convenção Coletiva de Trabalho SINDVERDE:

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

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

Conforme tabela abaixo:

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

#### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DA REDE BANCÁRIA

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

#### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

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

As empresas concederão reajustes salariais, conforme descritos abaixo:

a) A partir de 01 de janeiro de 2010 à 28 de fevereiro de 2010, o reajuste salarial da categoria, para **TODOS TRABALHADORES** é de 4% (quatro por cento), sem exceção, que terá como base de aplicação os salários vigentes em 31/12/2018;

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

A empresa Requerida apresentou a seguinte planilha:

COMPOSIÇÃO DE PREÇOS UNITARIOS					
DESCRIÇÃO	UNID	QTDE	CUSTO UNITÁRIO	CUSTO TOTAL	
<b>MÃO DE OBRA</b>					
Ajudante de Jardinagem	mês	1	R\$ 1.167,77	R\$	1.167,77
SUB TOTAL - MÃO DE OBRA				R\$	1.167,77
ENCARGOS SOCIAIS		33,11%		R\$	386,65
SUB TOTAL - MÃO DE OBRA				R\$	1.554,42
<b>BENEFÍCIOS</b>					
Vale Transporte	4,70*1*22	1	R\$ 206,80	R\$	206,80
(-) Parcela do Empregado	6%	1	R\$ 70,07	-R\$	70,07
Beneficio Social Familiar	mês	1	R\$ 10,00	R\$	10,00
Cesta Básica	mês	1	R\$ 110,94	R\$	110,94
SUB TOTAL - BENEFÍCIOS				R\$	257,67
<b>MATERIAIS E EQUIPAMENTOS</b>					
Materiais/Equipamentos				R\$	31,00
Uniformes				R\$	9,60
SUB TOTAL - MATERIAIS/EQUIP.				R\$	40,60
<b>RESUMO</b>					
MÃO DE OBRA				R\$	1.554,42
BENEFÍCIOS+MATERIAIS				R\$	298,27
SUBTOTAL				R\$	1.852,69
DETALHAMENTO E CALCULO DA TAXA DE BDI				TAXA	
ITEM A : administração local				0,93%	
ITEM B : Lucro bruto				1,90%	
IMPOSTOS SIMPLES NACIONAL				4,50%	
TAXA BDI TOTAL				7,33%	
VALOR DE BDI				R\$	135,80
VALOR TOTAL				R\$	1.988,49

Conforme disposto na Convenção Coletiva, o salário correto é de **R\$ 1.223,74** e não **R\$ 1.167,77**.

Além do erro quanto ao salário, a CCT determina o pagamento de diversos outros benefícios que não foram contabilizados pela empresa Recorrida, sendo eles:

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (PPR).** As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PPR), para o período de 2019, o valor de **R\$ 481,42 (quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e dois centavos)**, divididos em duas parcelas de **R\$ 240,71 (duzentos e quarenta reais e setenta e um centavos)** cada, sendo a



primeira paga juntamente com o salário de julho/2019 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2020. 1 - O critério para apuração e distribuição dos resultados decorrentes do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados será o seguinte: a) Haverá um sistema de pontuação, sendo no máximo 600 (seiscentos) pontos no semestre, divididos em 12 (doze) frações de 50 (cinquenta) pontos cada, o que corresponde a 100 (cem) pontos ou 2 (duas) frações máximas em cada mês; b) A contagem dos pontos será feita por fração de 50 (cinquenta) pontos, correspondente a R\$ 20,05 (vinte reais e cinco centavos) a cada fração; c) Para conquistar a pontuação máxima no mês, o empregado não poderá ter faltas, justificadas ou não, ao trabalho; d) Para cada falta justificada ou não, será descontada uma fração de 50 (cinquenta) pontos no mês de sua ocorrência; e) Ao final da apuração, divide-se o número de pontos por 50 (cinquenta) obtendo-se o número de frações, que deverão ser multiplicadas por R\$ 20,05 (vinte reais e cinco centavos), chegando-se ao resultado final para fins de pagamento do Programa de Participação nos Resultados; f) No caso de admissão ou desligamento de empregados, será considerado, para efeito de pontuação máxima no mês, o empregado que tenha sido admitido até o dia 15 (quinze), ou desligado após o dia 15 (quinze), sem ocorrência de faltas; g) A apuração dos pontos será feita mensalmente, sendo certo que o pagamento será feito de forma proporcional aos empregados que não tenham completado os 6 (seis) meses do período considerado para distribuição dos resultados da pontuação; h) No caso de desligamento do empregado no decorrer do semestre, far-se-á a apuração da pontuação para pagamento do valor correspondente juntamente com a quitação ou homologação das verbas rescisórias.

#### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. A partir de janeiro de 2019 as empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, auxílio alimentação da seguinte forma: Auxílio alimentação, passa a vigorar com o valor total de R\$ 275,84 (duzentos e setenta e cinco reais e oitenta e quatro centavos), para os meses de janeiro e fevereiro de 2019, e para o período de 1º de março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020, passa a vigorar o valor de R\$ 277,16 (duzentos e setenta e sete reais e dezesseis centavos);

1- Por opção da empresa, no mês de janeiro e fevereiro de 2019, os vales cestas poderão ser substituídos por 25 (vinte e cinco) vales refeições, no valor de R\$ 11,04 (onze reais e quatro centavos) e para os meses de março de 2019 à 29 de fevereiro de 2020 poderá ser substituído por 25 (vinte e cinco) tickets refeição no valor de R\$ 11,08 (onze reais e oito centavos) por dia, sendo os mesmos entregues em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira, com 13 (treze) vales refeições, entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda, com 12 (doze) vales refeições, em até 15 (quinze) dias após. 2- Os trabalhadores que faltarem 01 (um) dia no mês, injustificadamente, perderão

o direito ao recebimento do segundo vale cesta/conjunto de vale refeição daquele mês; aqueles que faltarem injustificadamente por 03 (três) dias no mês, perderão também, o direito ao recebimento do primeiro vale cesta/conjunto de vale refeição do mês; 3- Os vales cestas/conjunto de vale refeição serão fornecidos também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento por licença maternidade; 4- Os trabalhadores admitidos após o 10º (décimo) dia útil do mês não terão direito aos vales cestas/conjunto de vale refeição referentes àquele mês.

#### AUXÍLIO CRECHE

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

#### OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR. O SIEMACO-SP prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial em caso de: incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelo SINDVERDE. A forma de prestação dos serviços assistenciais, requisitos, valores, penalidades e beneficiários, estão previstos no Manual de Orientação e Regras, que se encontra no site <http://www.beneficiosocial.com.br/>. Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento do SIEMACO-SP, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/01/2019, o valor de R\$ 9,31 (nove reais e trinta e um centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora, inclusive àquelas que oferecem qualquer benefício análogo.

Chegamos à seguinte conclusão, acerca do custo mensal do empregado:



ITEM	QTDE	POSTOS DE SERVIÇOS	REMUNERAÇÃO	
			UNITÁRIO	TOTAL
1	1	Jardineiro	R\$1.223,74	R\$ 1.223,74
TOTAL				R\$ 1.223,74
			%	
TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS			33,1100%	R\$ 405,18
Valor total da Mão de Obra + Encargos Sociais = R\$			%	R\$ 1.628,92
<b>II - INSUMOS</b>				
ITEM	DESCRIÇÃO		UNITÁRIO	TOTAL
1	Vale Transporte (22 dias)		R\$ 4,70	R\$ 206,80
1.1	Parcela do empregado 6%		R\$ 73,42	-R\$ 73,42
2	Auxílio Alimentação		R\$ 277,16	R\$ 277,16
3	Benefício Social Familiar		R\$ 9,31	R\$ 9,31
4	Auxílio Creche		R\$ -	R\$ -
5	PPR – Programa de Participação nos		R\$ 40,12	R\$ 40,12
6	Uniforme operacional completo e EPIS		R\$ -	R\$ -
7	Material de consumo e equipamentos		R\$ -	R\$ -
SUBTOTAL				R\$ 459,96
TOTAL POR FUNCIONÁRIO				R\$ 2.088,88

Nobre comissão, os valores apresentados sequer cobrem os custos de execução dos serviços.

Não podemos esquecer o disposto na Súmula n.º. 331, IV, V e VI do TST: "CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como

empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A Administração deve certificar, ainda, se a licitante vencedora adotou projeção correta quanto a carga tributária e outros encargos incidentes sobre a execução do objeto.

O procedimento licitatório tem um objetivo. É oportunizar, após sua realização, a formalização do contrato entre a Administração e o licitante vencedor.

Desta forma, se o conteúdo da proposta, não só quanto ao preço como às demais condições, não permite que, se vencedora, se realize o contrato administrativo, não ingressa na razoável área da competitividade e desatende o essencial objetivo da avença posterior.

O art. 173, § 4º, da Constituição, é expresso: "A lei reprimirá o abuso do poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros."

Ora, diante da clareza do referido dispositivo constitucional, que veda a adoção de práticas tendentes à dominação de mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário de lucros, aceitar uma proposta inexequível sob o fundamento de que o licitante tem condições de cumpri-la, implica reconhecer que a administração está a salvo da observância de normas constitucionais, o que se revela contrário aos ditames do Estado de Direito e aos princípios da legalidade e da moralidade (a busca desenfreada da melhor proposta autoriza o descumprimento da Constituição?).



O inciso II do Art. 48 da Lei 8.666/93, dispõe: "Art. 48. Serão desclassificadas: II - propostas com valor global superior ao limite estabelecido ou com preços manifestamente inexequíveis, assim considerados aqueles que não venham a ter demonstrada sua viabilidade através de documentação que comprove que os custos dos insumos são coerentes com os de mercado e que os coeficientes de produtividade são compatíveis com a execução do objeto do contrato, condições estas necessariamente especificadas no ato convocatório da licitação".

Logo, extrai-se a importante conclusão de que é indispensável a descrição exaustiva do objeto licitado, no ato convocatório, de forma a que seja garantido um nível mínimo de qualidade do serviço a ser prestado. A moderação na definição precisa do objeto dá margem a que o licitante apresente uma proposta irrisória, vença a licitação e, conquanto não preste um serviço à altura do que era pretendido pela administração, ainda assim, atenda às condições do edital. Assim, a situação da proposta apresentada, menos que a metade do valor referencial, é de ser reconhecida sua inexequibilidade e determinada sua desclassificação. Assim, à semelhança do que fez o legislador no § 1º do art. 48, da Lei 8.666/93, devem-se considerar como parâmetro, não apenas o valor orçado pela Administração (que pode, por diversas razões, não corresponder à realidade), mas, também, as propostas apresentadas pelos demais licitantes.

A fragilidade de uma proposta inexequível pode se configurar em uma verdadeira armadilha para o órgão licitante, em que o primeiro classificado vence o certame, atinge seus objetivos empresariais, quaisquer que sejam, fracassa na execução do objeto e rapidamente se socorre da revisão de preços.



O Tribunal de Contas da União já decidiu sobre o tema: "Com efeito, ao admitir uma proposta com tais imperfeições, a administração pública pode ficar sujeita a uma posterior oposição de dificuldades para a execução contratual de parte da empresa. Não seria surpresa se, frustrada a alíquota incerta, que possibilitou cotações mais baixas e a adjudicação do objeto, a contratada viesse alegar a necessidade de equilíbrio econômico-financeiro, com base, por exemplo, no §5º do art. 65 da Lei nº 8.666/93: (...). Chancelar uma promessa como se fosse uma prescrição de lei, com a boa intenção de contratar por menos, pode acabar trazendo consequências danosas para os cofres públicos. Além disso, transgride o princípio da legalidade desprezando, no caso, a realidade tributária."

No mesmo sentido são as lições de Marçal Justen Filho: "Admitir generalizadamente a validade de propostas de valor insuficiente pode significar um incentivo a práticas reprováveis. O licitante vencedor procurará alternativas para obter resultado econômico satisfatório. Isso envolverá a redução da qualidade da prestação, a ausência de pagamento dos tributos e encargos devidos, a formulação de pleitos perante a Administração e assim por diante. [...] Usualmente, a contratação avençada por valor insuficiente acarretará a elevação dos custos administrativos de gerenciamento do contrato. Caberá manter grande vigilância quanto à qualidade e perfeição do objeto executado e litígios contínuos com o particular, sempre interessado em obter uma solução que propicie a reestruturação da contratação. Logo, as vantagens obtidas pela Administração poderão ser meramente aparentes. No final, a Administração obterá ou um objeto de qualidade inferior ou se deparará com problemas muito sérios no tocante à execução do contrato."

A peça recursal já indicou, mediante cálculo simples, evidências para amparar o pedido de inexequibilidade e legalidade da proposta.



Assim, além do critério de menor preço para a classificação das propostas, a Administração deve observar as especificações técnicas e parâmetros mínimos de desempenho e qualidade definidos no edital. Isso significa que as propostas devem ser avaliadas com base nos critérios elementares apontados no Edital e demais normas aplicáveis à espécie.

No caso em tela, a Administração deve se certificar que o menor preço ofertado pagará não apenas os profissionais altamente qualificados que se exige para a execução do objeto, mas, também, todos os custos operacionais e legais que envolvem a contratação e manutenção destes profissionais.

Essa é a doutrina, novamente, de Marçal Justen Filho: "A Administração não pode ignorar as regras legais e editalícias, admitindo como válidas propostas que se configurem como inexequíveis. Antes de tudo, a Administração tem de respeitar o ato convocatório. Se houve explícita referência à inexequibilidade e sobre critérios de desclassificação correspondentes, a Administração não pode ignorar o conteúdo das próprias exigências - especialmente porque uma parcela dos licitantes pode ter respeitado lealmente a disciplina do ato convocatório, não sendo admissível a lesão a seus interesses como decorrência de sua honestidade. Os arts. 44, §3º e 48, II e §§1º e 2º, devem ser interpretados no sentido de que a formulação de proposta de valor reduzido exige avaliação cuidadosa por parte da Administração. A evidência de prática de valor irrisório deve conduzir à formulação de diligências, destinadas a apurar a viabilidade da execução, inclusive com a verificação de outros dados no âmbito do licitante. Assim, cabe verificar se o sujeito efetivamente se encontra em dia com suas obrigações tributárias e previdenciárias. Deve exigir-se o fornecimento de informações sobre o processo produtivo e a qualidade dos produtos e insumos. É necessário solicitar do

*sujeito esclarecimentos sobre a dimensão efetiva de sua proposta e assim por diante".*

Há segurança jurídica na contratação de empresas que ofertam descontos superiores a 50% do valor estimado? A Administração analisou a composição dos cálculos quando aceitou e habilitou a primeira colocada no item que compõem o certame?

A Administração quando verifica o preço manifestamente inexequível tem o dever de atestar a plausibilidade da composição do preço final, especialmente no tocante a compatibilidade entre os lances ofertados e os valores de mercado colhidos pelo próprio órgão licitante.

A legislação de regência veda que sejam aceitos preços superiores ao estimado (excessivos), e no mesmo sentido proíbe a admissão de propostas com preços muito aquém do orçado pelo órgão licitante.

Na hipótese desse certame é possível verificar que a licitante declarada vencedora, no anseio de obter a contratação, ultrapassou o limite da exequibilidade, reduzindo os preços a valores inferiores aos manifestamente plausíveis.

É nesse sentido, para evitar ações aventureiras, que as normas pertinentes buscam imperativamente que a Administração se resguarde da formulação de propostas com preços inexequíveis. Para tanto, o órgão licitante deve estar seguro de que o contrato será executado nos moldes exigidos no edital, com investigações prévias à assinatura do instrumento acerca dos preços ofertados.

Nesse sentido a jurisprudência do Tribunal de Contas da União: *"A propósito do procedimento, ora anunciado, parece-me imperioso frisar, de início, que, nos termos legalmente estabelecidos, é prevista a desclassificação de propostas na*



licitação que tenham valor global superior ao limite estabelecido ou que apresentem preços manifestamente inexequíveis, significando dizer que, uma vez submetidos ao critério estabelecido no §1º anteriormente transcrito, os preços que se situem em patamares inexequíveis, deverão, necessariamente, ser objeto de demonstração de viabilidade pela empresa que os ofertou, sob pena de, não logrando êxito nessa comprovação, ter desclassificada sua proposta."

Considerando tudo o que foi exposto é de se concluir que a proposta da licitante vencedora é manifestamente inexequível ao se comparar com o preço estimado e o percentual de desconto proposto.

### III. DOS PEDIDOS E REQUERIMENTOS

Assim é que se REQUER a essa respeitável Comissão de Licitação que, reconsiderando a decisão que julgou como vencedora a empresa CAPITAL SERVIÇOS E FACILITES EIRELI ME, reconheça sua proposta como manifestamente inexequível, com a consequente desclassificação, por apresentar proposta excessivamente inexequível. Não sendo reconsiderada a decisão, REQUER se digne Vossa Senhoria em fazer a remessa do presente recurso à autoridade que lhe for imediatamente superior, a fim de que a mesma o aprecie, conhecendo-o e dando-lhe provimento para que, diante do irrisório valor apresentado e do risco de não cumprimento do objeto licitado, considere inexequível a proposta da Licitante.

Iperó/SP, 03/07/2020.



Silvio José Diego Andrade

Sócio administrador

RG nº 40.446.977-2 e CPF nº 353.335.078-99

GOLDEN SERVIÇOS E EMPREENDIMENTOS TÉCNICOS LTDA

CNPJ 11.917.008/0001-33

GOLDEN SERVIÇOS E  
EMPREENDIMENTOS  
TÉCNICOS LTDA  
CNPJ:11.917.008/0001-33

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001940/2020  
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/03/2020  
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008633/2020  
 NÚMERO DO PROCESSO: 10260.106224/2020-79  
 DATA DO PROTOCOLO: 02/03/2020

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

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.524/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUI MONTEIRO MARQUES;

E

SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA, CNPJ n. 60.113.008/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE LOURENCO PEREIRA;

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

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) "EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE NAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, com abrangência territorial em Águas de Santa Bárbara/SP, Angatuba/SP, Araçolaba da Serra/SP, Avaré/SP, Botucatu/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Conchas/SP, Coronel Macedo/SP, Guapiara/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Iporanga/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Laranjal Paulista/SP, Mairinque/SP, Paranapanema/SP, Pardinho/SP, Pereiras/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Ribeirão Branco/SP, Riversul/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapirai/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Tatui/SP, Tietê/SP e Votorantim/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL

## CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **1º de janeiro de 2020**, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), **exceto** as jornadas estabelecidas nas cláusulas: **JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS.**

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.201,30
COPEIRA	R\$ 1.236,30
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.358,86
RECEPCIONISTA	R\$ 1.346,13
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO	R\$ 1.459,03
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.346,13
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	R\$ 1.586,23
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 1.620,54
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.201,30
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.275,29
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.275,29
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi)	R\$ 1.554,19
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 1.772,91
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 1.772,91
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 1.772,91
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 1.796,34
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 1.835,68
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.293,38
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.201,30
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.351,97
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 1.622,36

Reajuste de **3,5%** (três e meio por cento) para os **demais salários normativos constantes do quadro de funções** e salários abaixo transcritos:

Reajuste de **3,5%** (três e meio por cento) para os **demais empregados**, cujas funções não façam parte do quadro de pisos salariais normativos acima e que percebam até o valor de **R\$ 5.960,02** (cinco mil novecentos e sessenta reais e dois centavos) mensais.

Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de **R\$ 5.960,03** (cinco mil novecentos e sessenta reais e três centavos) será livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado)



\*1) Entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza; Faxineiro; Limpador; Ajudante de limpeza; Servente; Servente de limpeza; Agente de Asseio e Conservação em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)).

\*2) Entende-se como o piso do **HIDROJATISTA**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressão acima de 4.000 psi.

\*3) Entende-se como o piso de **OPERADOR DE VÁCUO**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa.

\*4) **VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL**, o piso salarial será pago para os trabalhadores que exerçam a limpeza de áreas externas privadas como exemplo: pátios/ruas.

\*5) **AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO**, piso salarial será pago para os trabalhadores que exercerem, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo.

**Parágrafo Primeiro:** Compensação - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2019, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

**COMISSÕES:** Fica estabelecido, que o **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO** e o **AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO**, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado.



#### CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS

Serão considerados pisos em montadoras automobilísticas os pisos salariais de limpeza em montadoras de veículo automotor, de via terrestre, o automóvel, caminhão, ônibus, trator, motocicleta e similares de acordo com o previsto no inciso III, Art. 2º da Lei 8.132/90.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - 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 10/12/2020;**

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 SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

As empresas deverão abrir "conta salário" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência.

Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

#### CLÁUSULA OITAVA - INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais de insalubridade:

1.) **20% (vinte por cento) do salário mínimo federal** aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas, caso façam cirurgias de micro e pequeno porte, excetuando-se as áreas administrativas;

**2.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal** aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico e unidade de terapia intensiva);

**2.1)** As empresas que possuem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NR's 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal;

**3.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal** aos empregados que exerçam a função de **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO**;

**4.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal**, para os empregados que forem contratados para a função de **"AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO"**, 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 desde que tenham livre acesso da população às instalações sanitárias (banheiros) 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.*

**Parágrafo primeiro** – Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

**Parágrafo segundo** – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

#### CLÁUSULA NONA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade competente.

#### ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

##### CLÁUSULA DÉCIMA - PERICULOSIDADE

**1) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração** aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou semelhantes;

**2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração** aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores.

#### OUTROS ADICIONAIS

##### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho. Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

#### PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

##### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado.

A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

**a) Exercício 2020:** O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2020 até Junho de 2020, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2020; e de Julho de 2020 até Dezembro de 2020, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2021.

**b) Condições Gerais: Falta:** O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período.

**Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;**

**Parágrafo Primeiro:** Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).



**Parágrafo Segundo:** Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - SINETUR), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

**c) Valor do PPR: R\$ 271,50** (duzentos e setenta e um reais e cinquenta centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de R\$ 135,75 (cento e trinta e cinco reais e setenta e cinco centavos) cada, sendo a primeira em 10 de agosto de 2020 e a segunda 10 fevereiro de 2021;

**d) Penalização:** Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado;

**d.1)** Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

**d.1.1)** Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

**d.1.2)** Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

**e) Conciliação:** Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (SINETUR e SEAC-SP), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA (CLAUSULA DE ADESÃO DOS EMPREGADOS)

Aos empregados sindicalizados e ou contribuintes do Sindicato Profissional e que apresentem carta de autorização expressa à contribuição negocial laboral para formação da receita orçamentária da entidade, os empregadores se obrigam a fornecer sem ônus para o trabalhador, mensalmente, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica *in natura* no valor de até **R\$ 110,94** (cento e dez reais e noventa e quatro centavos); contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão	2 latas de 140g de extrato de tomate
4 kg de açúcar refinado	2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado	2 pacote de bolacha recheada ou água e sal
1 kg de farinha de trigo	1 pote de 300g de tempero completo
2 kg de macarrão	1 lata de 700g de goiabada/marmelada
1 kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

Fica facultado às empresas substituírem a cesta *in natura* por vale-alimentação ou equivalente, no valor nunca inferior a **R\$ 110,94** (cento e dez reais e noventa e quatro centavos), através de tiquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos.

Somente terão direito os empregados que tiverem até uma falta injustificada no mês.

**Parágrafo único.** O pagamento espontâneo pelo empregador da cláusula supra, sem o desconto das contribuições devidas e autorizadas pelo empregado ao Sindicato Profissional, implica em aceitação e adesão ao caput da cláusula para todos os efeitos legais, devendo ser obrigatoriamente recolhidas as contribuições por parte do empregador.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tiquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais).

<b>TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia</b>	<b>ANO 2020</b>
VALOR EM REAIS	R\$ 15,93
<b>Desconto de até</b>	R\$ 1,11

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que puderem utilizar do refeitório e da respectiva refeição do tomador de serviços (cliente) em favor de seus empregados, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação, sendo vedado a entrega de alimentação aos empregados em forma de marmitta.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado conforme tabela acima, do valor total de cada ticket ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

**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, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada e na quantidade necessária, o vale-transporte nos termos da lei, para atender a locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos empregados o valor gasto, até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário-base.

1 - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.

2 - Eventual necessidade de suplementação do quantitativo de vale transporte fornecido ao beneficiário que tiver alteração domiciliar, será concedido pelo empregador, exclusivamente, após a comunicação pelo empregado da alteração do seu endereço residencial, sendo imprescindível a entrega do comprovante de endereço atualizado ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

3 - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

4- O Vale Transporte deve ser concedido sempre de forma antecipada ao empregado para que este possa prestar labor diário em todos os dias do mês em favor do empregador. Quando o empregador adiantar o vale transporte a determinado mês e o empregado não comparecer ao trabalho, será realizada a compensação para o período seguinte do saldo que restar.

## AUXÍLIO SAÚDE

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

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo **SINETUR** 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 na região da base territorial do **SINETUR**.

**Parágrafo primeiro:** As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência a 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 gerenciado pela empresa **FAMMA SERVIÇOS MÉDICOS SOCIEDADE SIMPLES LTDA, CNPJ Nº 05.844.532/0001-29**.

Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, a **FAMMA SERVIÇOS MÉDICOS SOCIEDADE SIMPLES LTDA** executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.



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

**1. Assistência médica ambulatorial:** Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: **clínica geral, ginecologia, ortopedia e oftalmologia.**

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

**3. Exames laboratoriais:** Urina tipo 1; cultura de fezes e hemograma completo.

**Paragrafo terceiro:** Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão à entidade sindical Profissional **SINETUR** o valor de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais), por mês** e por empregado, responsabilizando-se junto com o SEAC-SP o gerenciamento do benefício Médico e Odontológico, através da prestação de serviços da empresa especializada contratada **FAMMA SERVIÇOS MÉDICOS SOCIEDADE SIMPLES LTDA** a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

**Paragrafo quarto:** Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao **SINETUR**, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

**Observação:** Neste primeiro mês de fevereiro o vencimento será no dia 20/02/2020.

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

**Paragrafo 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 06 (seis meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito a respectiva empresa contratada **FAMMA SERVIÇOS MÉDICOS SOCIEDADE SIMPLES LTDA**, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo sétimo -** 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 oitavo -** O valor de **R\$ 28,00** (vinte e oito reais) será válido para o biênio de **2020/2021**. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

**Parágrafo nono:** Para pagamento e cumprimento desta cláusula, a entidade sindical profissional **SINETUR**, encaminhará os boletos para as empresas com data hábil para o devido pagamento antes da data de vencimento dos mesmos.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente no país**, por filho com até **24 meses de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

2 - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.

3 - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR, é facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no **Manual de Orientação e Regras**.

**Parágrafo primeiro** - A prestação dos benefícios sociais iniciará a **partir de 01/01/2020**, e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno, após o registro desta CCT.

**Parágrafo segundo** - 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 10/01/2020**, o valor **total de R\$ 9,74 (nove reais e setenta e quatro centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo terceiro** - Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador(a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a **partir de 10/01/2020**, o valor de **R\$ 3,93 (três reais e noventa e três centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio total do Benefício Social Familiar, no valor de **R\$ 13,67 (treze reais e sessenta e sete centavos)** será disponibilizado pela gestora em boleto único, sendo de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo quarto** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo quinto** - Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 120 (cento e vinte) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo sexto** - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6" do Manual de Orientação e Regras.

**Parágrafo sétimo** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à Instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo oitavo** - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

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

**Parágrafo décimo** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

Fica assegurado a todos os empregados a celebração, por parte da empresa de Convenio com farmácias, drogarias ou outra modalidade para a aquisição de medicamentos com descontos para os empregados, sendo que:

- 1- Os limites individuais para compras por parte dos empregados será definido pela empresa empregadora, cujos valores gastos pelo empregado e devidamente comprovado pelo fornecedor do medicamento, serão descontados em folha de pagamento no mês subsequente a aquisição;
- 2- Fica entendido que a empresa é apenas facilitadora entre o empregado e o fornecedor de medicamentos, não cabendo a esta, empregadora, qualquer ônus no estabelecimento do convênio bem como nas transações feitas pelo empregado.



## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato.

A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada.

Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO INDIRETA

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11)

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

1º) O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador;

2º) Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado.

3º) O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço.

## PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BASE DE CÁLCULO PARA COTA DE PCD'S

Considerando que as atividades de prestação de serviços são realizadas em locais indicados pelos tomadores de serviços (clientes), impossibilitando assim, que a empresa prestadora de serviços propicie condições adequadas de trabalho para os portadores de deficiência física habilitada ou reabilitada, o parâmetro para incidência do percentual legal será o dimensionamento relativo ao pessoal da administração.

**Parágrafo primeiro** - Será considerada pessoa portadora de deficiência, para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, aquele empregado que possui qualquer limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde, devidamente habilitado.

**Parágrafo segundo** - No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de uma pessoa portadora de deficiência.

**Parágrafo terceiro** - Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação de pessoas com deficiência.

### JURISPRUDÊNCIA:

"CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADOS. PERCENTUAL MÍNIMO. INCIDÊNCIA SOBRE CARGOS PASSÍVEIS DE PREENCHIMENTO. A legislação determina que as empresas devem observar um percentual mínimo de contratação de pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, ou beneficiárias reabilitadas (PCDs), em relação ao número de empregados efetivos. No entanto, diante da dificuldade que os empregadores enfrentam para encontrar mão de obra qualificada ou pessoas aptas a atuarem em seus ambientes de trabalho de maneira digna, a regra legal deve sofrer uma interpretação isolada, voltada ao caso concreto, em certos ramos de atividade, onde a maior parte dos funcionários é composta por possuidores de requisitos e habilitações específicas. Assim, a exigência do percentual mínimo previsto na Lei n. 8.213/91 deve ser referente ao total de empregados que desenvolvam funções possíveis de serem executadas por portadores de necessidades especiais. Recurso da União conhecido e não provido." (TRT-11 RO 0011728-02.2013.5.11.0018, 2ª Turma, Relatora: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Data da Publicação: DEJT 4/5/2015).

Tribunal Superior do Trabalho- processo 658200-89.2009.5.09.0670, pacificou a jurisprudência sobre a questão do cumprimento da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91 destinada às pessoas com deficiência.

**MÃO-DE-OBRA JOVEM****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES**

O percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, no caso das empresas signatárias da presente norma coletiva, serão excluídas da base de cálculo as funções de Copeira, Limpador de Vidro, Porteiro/Controlador de Acesso/Fiscal de Piso, Zeladoria em Próprios Públicos, Técnico em Desentupimento, Auxiliar em Desentupimento, Auxiliar de Manutenção, Hidrojatista, Operador de Varredeira Motorizada, Operador de Vácuo (Caminhões Limpa Fossa), Coveiro/Sepultador, Tratador de animais em Zoológico, Varredor de áreas Públicas Privadas (Pátios/Ruas), Agente de Higienização, Auxiliar de Limpeza e assemelhados, justamente por **não demandarem qualquer formação para seu exercício.**

**Parágrafo primeiro** - Para efeito de enquadramento de função que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no art. 429 da CLT, e conseqüente estabelecimento do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, em cursos ministrados com carga horária superior a 700 (setecentas) horas, bem como funções que demandem nível de escolaridade inferior ao ensino fundamental completo, experiência inferior a um ano.

**Parágrafo segundo** - Ficam excluídas do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, as funções que não exijam formação técnico-profissional metódica, mas simples treinamento para o seu exercício.

**Parágrafo terceiro** - No cálculo da percentagem de que trata o *caput*, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de um aprendiz.

**Parágrafo quarto** - Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação das cotas de aprendizes.

**Parágrafo quinto** - O aprendiz e portador de necessidades especiais cumpre o sistema de cotas de aprendizagem e de portador de necessidades especiais, pois preenchem as duas condições previstas nas legislações de regência.

**Parágrafo sexto** - O menor aprendiz receberá o salário mínimo/hora federal vigente.

**Parágrafo sétimo** - Sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, conforme acima descrito, devem ser excluídos os empregados afastados pelo INSS, para prestação de serviço militar, ou outros motivos previstos em lei, que suspendam ou interrompam os contratos de trabalho.

**JURISPRUDÊNCIA - PROCESSO: 0101447-71.2017.5.01.0005, 5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**

**RECURSO DE REVISTA Nº TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, DE 06/08/2014.**

**Processo: 0000674-90.2010.5.03.0107 RO. FONTE: TRT-3ª Região.**

**TRT15, RO 015313/98, 5ª TURMA, DOE 01/12/1.999**

**TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014.**

**"Funções desse jaez não justificam a contratação especial prevista na CLT, por não proporcionarem ao jovem formação profissional metódica, de complexidade progressiva, de forma a facilitar o posterior acesso do aprendiz ao mercado de trabalho", afirmou o relator, ministro João Oreste Dalazen. A decisão foi unânime. Processo: RR-1402500-23.2004.5.09.0007**

**TRT- 10ª Região, nos autos da AACC 0000246-65.2018.5.10.0000,**

**04ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA ACP 0000676-32.2018.5.09.0004**

**Processo Inquérito Civil Público 000028.2018.18.031/1 – Ministério Público do Trabalho – Procuradoria do Trabalho no Município de Anápolis**

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE**

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado.

a) Ao trabalhador que estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período, exceto em casos de término de contrato de prestação de serviços com o tomador.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - SINETUR.



- a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.
- b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão ser efetuadas na ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - SINETUR.**

- a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele do **SINETUR**, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo;
- b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula;
- c) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;
- d) Quando o **SINETUR** der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigado a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.
- e) No caso de descumprimento desta cláusula, as empresas estarão sujeitas a aplicação da cláusula "Prazos e Multas", constante desta norma coletiva de trabalho.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SALDO DE SALÁRIOS

O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, de que trata o artigo 29 da CLT

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

Considerando a característica do setor de Asseio e Conservação ser prestação de serviços contínuos à terceiros, **exclusivamente no caso de 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 SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, 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.

- a) as transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.
- b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.
- c) a transferência Intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e viceversa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.
- d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

### JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS**

Fica garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada até 4 (quatro) horas diárias.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS**

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de pisos salariais.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TURNO FIXO 12 X 36**

A jornada de Trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados, o intervalo de 30 (trinta) minutos de repouso e alimentação.

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

**Parágrafo Segundo:** Se a jornada 12 x 36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do Trabalho.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS**

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, observado o artigo 611- A da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Serão admitidas as escalas de trabalho 4x2 e 5x2, em face das características e singularidade da atividade, com jornada diária de até 12 (doze) horas, mediante aditamento do contrato de trabalho, respeitada a concessão de folga semanal remunerada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e o pagamento das horas extraordinárias realizadas, com adicional da presente norma, podendo ser alterada a escala de trabalho a qualquer tempo.

**Parágrafo Segundo:** As remunerações dos DSR's (Descanso Semanal Remunerado) e dos Feriados não compensados serão refletidas nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

**Parágrafo Terceiro:** O intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, conforme dispõe o artigo 611-A, inciso III, da CLT. De modo que, caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, como determina o artigo 71, §4º da CLT.

**Parágrafo Quarto:** O intervalo previsto no parágrafo terceiro não poderá ser usufruído durante as 02 (duas) primeiras horas e as 02 (duas) últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

**Parágrafo Quinto:** Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, é facultado a empresa o seu fracionamento em 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos cada.

**Parágrafo Sexto:** Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo terceiro, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo Sétimo:** O Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

**Parágrafo Oitavo:** Nos termos do § 2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo Nono:** O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto do deslocamento aos locais disponíveis para a refeição.  
**Parágrafo Décimo:** O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentos e vinte) horas.  
**Parágrafo Décimo Primeiro:** Será rediscutida na íntegra a redação desta cláusula, caso haja má utilização da mesma pelas empresas abrangidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**INTERVALOS PARA DESCANSO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

Nas jornadas superiores a 06 (seis) horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora.

Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso.

**CONTROLE DA JORNADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.



#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PONTO POR EXCEÇÃO

Fica facultado às empresas com até 5 (cinco) empregados, por local de trabalho, adotar a marcação do ponto por exceção, ou seja, poderão adotar o registro de ponto por exceção em conformidade com a legislação vigente, CLT, art. 74, parágrafo terceiro.

#### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

##### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64;
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- I) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), **não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.**

##### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES

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

#### FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

##### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso.

**Parágrafo primeiro:** A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por escrito.

**Parágrafo segundo:** A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.

**Parágrafo terceiro:** É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST. **Parágrafo Quinto:** O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte. **Parágrafo Sexto:** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

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

##### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte:

**REFEITÓRIOS:** Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos;

**VESTIÁRIOS:** Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente.

##### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Fica constituída uma comissão formada por técnicos da área de saúde e segurança no trabalho, que terá como tarefa, o levantamento dos graus de risco, insalubridade, etc, da atividade como um todo.

- a) Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirão como balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes.

#### EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA





normativo por empregado da empresa, sendo metade à cada entidade, sem prejuízo de comunicação ao Ministério Público do Trabalho, e à Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 máximo de 48 horas após comunicação, **sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o 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 trâmites 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 SEGUNDA - ENQUADRAMENTO SINDICAL

Para se determinar a norma coletiva aplicável entre empregado e empregador faz-se necessário verificar qual a atividade desenvolvida pela empresa, a fim de que se proceda ao enquadramento sindical.

**Se o empregador lista diversas atividades em seu contrato social, aquela que mais se destaca determina a entidade sindical autorizada a representar a empresa na celebração de normas coletivas** o enquadramento sindical do trabalhador decorre da atividade preponderante da empresa.

Neste sentido, mesmo que a empresa desenvolva atividades outras, utilizando um universo ínfimo de empregados, mas dentro do contexto de sua atividade principal, esta será sua atividade preponderante.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CRTS

A contribuição de CRTS - Relações Trabalhistas Sindicais, é devida pelas empresas ao SEAC-SP, mensalmente, no percentual de 0,4% (zero vírgula quatro por cento), incidente sobre a base de cálculo do FGTS constante da folha de pagamento.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 05º (quinto) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações da entidade representativa da categoria profissional, sendo de sua responsabilidade o conteúdo e os efeitos da aplicação da mesma.

**Parágrafo Primeiro.** As empresas efetuarão o desconto na folha de pagamento, em favor do sindicato suscitante a importância de 5% (cinco por cento), sobre o salário já reajustado pela convenção coletiva de trabalho vigente, constante na folha de pagamento somente do mês em que houve o reajuste salarial, devendo as empresas encaminhar relação nominal dos empregados com salários e funções respectivamente. O pagamento deverá ser efetuado no dia 2 (dois) do Mês seguinte, a título de contribuição negocial sindical.

**Parágrafo Segundo.** As empresas se obrigam ainda a repassar aos cofres do sindicato suscitante, até o dia 2 (dois) de cada mês, os valores descontados dos empregados, no importe de 2% (dois por cento) ao mês dos respectivos salários, a título de contribuição de custeio sindical.

O não repasse na data mencionada acarretará atualização monetária na forma da lei, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante e juros de 1% ao mês, sendo que, em caso de cobrança judicial as empresas arcarão com os honorários advocatícios no importe de 20%.

**Parágrafo Terceiro.** No mês de desconto da contribuição negocial, a empresa não efetuará o desconto da contribuição de custeio sindical.

*Justificativa:* Referidas contribuições foram aprovadas em assembleia com direito a voto de sócios e não sócios, sendo a mesma majoritária, e deverá prevalecer o acordado nesta convenção sobre o legislado em contrario nos termos da nova legislação trabalhista e se destinam ao custeio com viagens a trabalho, material de escritório, gráfica, manutenção da entidade, as despesas de negociações e despesas inerentes ao exercício da atividade da entidade sindical, convênios com dentistas, advogado, colônia de férias, cursos de informática e inglês onde 15% das vagas destes cursos são oferecidos para menores carentes e entidades assistenciais, convenio de descontos com empresas, assistência nas homologações em toda a base territorial do sindicato, mesas redondas junto ao Ministério do Trabalho e Audiências junto ao Ministério Público do Trabalho, negociações coletivas com as empresas, sempre em defesa dos interesses dos empregados e trabalhadores da categoria, não se tratando aqui de violação ao direito de associar-se ou manter-se associado e sim da representatividade sindical ora exercida.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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, Superintendência 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 suas obrigações sindicais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo especifica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, cartaconvite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ULTRATIVIDADE

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas se obrigam a apresentar as entidades sindicais, quando solicitado, a relação de empregados registrados, seus postos de trabalho, as guias de recolhimento do FGTS, INSS e comprovantes de cumprimento da convenção coletiva, para a devida fiscalização do cumprimento das obrigações, especialmente para aquelas que prestam serviços ao Poder Público, em face do entendimento do STF, "in verbis": "O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93".

**Paragrafo único.** Cláusula penal de 01 piso salarial no descumprimento da solicitação que deverá ser feita com Aviso de Recebimento e com prazo mínimo de 10 (dez) dias para cumprimento, revertido a entidade sindical solicitante, sem prejuízo das medidas cabíveis.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Único:** É vedada a formação de Comissão de Representação dos Trabalhadores antes da elaboração do Regulamento Padrão entre o SEAC-SP e da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - SINETUR.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 a ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - SINETUR. Para tanto, as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas, através de uma comissão específica a ser criada em até 90 dias.

**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.



## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO

- 1) PREVALECERÃO TODAS as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho SOBRE aquelas estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive salários;
- 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 a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - SINETUR**.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - VIGENCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS

Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, exceto, as cláusulas de **natureza econômicas** para o biênio 2020/2021.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO

Fica estabelecida a data de **16 de maio de cada ano para comemoração ao dia do trabalhador em asseio e conservação**.

Neste dia, (16 de maio de cada ano) sendo dia útil e trabalhado, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, mais um tíquete-refeição para cada empregado que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R\$ 31,85** (trinta e um reais e oitenta e cinco centavos).

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTOS E REPASSES

Os pagamentos e repasses devidos pela empresa, deverão ser efetuados por meio de sistema de cobrança bancária ou diretamente em conta corrente bancária da entidade sindical, via depósito ou transferência. Neste caso, a empresa deverá preencher a guia que poderá ser enviada ou disponibilizada em meio eletrônico, internet, *e-mail* ou *site* da entidade sindical.

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

A empresa poderá solicitar ao empregado, no ato de sua admissão ou a qualquer momento por escrito ou de maneira virtual (e-mail) a autorização e consentimento específico para que as partes signatárias possam veicular entre si, com as empresas do segmento e empresas tomadoras dos serviços das empresas prestadoras de serviços de asseio e conservação, para utilizar as informações de seus dados (pessoais e sensíveis) por até três anos após a rescisão do Contrato de Trabalho.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO

A "**Tabela de Encargos Sociais Mínimo**", é uma sugestão elaborada com base na realidade empresarial das empresas do setor de asseio e conservação, visando criar mecanismos para evitar a precarização do setor e fornecer ao tomador de serviços uma base de informações, para equalização de propostas comerciais, com foco em colaborar para evitar as contratações com valores inexequíveis.

## SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO SEAC/SP

### PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMOS

ITENS DE FORMAÇÃO	PERCENTUAL
<b>GRUPO A - ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS</b>	
<b>Previdência Social</b>	<b>20,0000%</b>

SESI	1,5000%
SENAI	1,0000%
INCRA	0,2000%
SEBRAE	0,6000%
Salário-educação	2,5000%
Seguro Contra Acidentes de Trabalho	3,0000%
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço -FGTS	8,0000%
<b>TOTAL GRUPO A</b>	<b>36,8000%</b>
<b>GRUPO B - TEMPO REMUNERADO E NÃO TRABALHADO</b>	
Férias	9,1518%
Ausência por Enfermidade (igual ou menor que 15 dias)	1,6916%
Ausências Legais	0,9524%
Licença Paternidade	0,4178%
Acidente de Trabalho	0,6347%
Aviso Prévio Trabalhado	0,0254%
<b>TOTAL GRUPO B</b>	<b>12,8737%</b>
<b>GRUPO C - ADICIONAL DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO</b>	
Adicional de Férias	3,0506%
13º Salário	9,3839%
<b>TOTAL GRUPO C</b>	<b>12,4345%</b>
<b>GRUPO D - OBRIGAÇÕES RESCISÓRIAS</b>	
Aviso Prévio Indenizado	5,1285%
Incidência do FGTS sobre aviso prévio	0,4103%
Incidência da Multa FGTS e da Contribuição Social Sobre os depósitos FGTS	1,2863%
Incidência da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso-prévio indenizado	0,2222%
Incidência da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso-prévio trabalhado	0,0004%
<b>TOTAL GRUPO D</b>	<b>7,0477%</b>
<b>GRUPO E - APROVISIONAMENTO DE CASOS ESPECIAIS</b>	
Incidência do Grupo A sobre afastamento por licença-maternidade	0,3270%
Incidência do FGTS sobre o acidente de Trabalho (igual ou menor que 15 dias)	0,0015%
Percentual Referente a Abono Pecuniário	0,1305%
Percentual Referente a Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre Férias e 13º Salário	0,9972%
Incidência do FGTS Sobre Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre o 13º Salário	0,0342%
<b>TOTAL GRUPO E</b>	<b>1,4904%</b>
<b>GRUPO F - INCIDÊNCIAS CUMULATIVAS</b>	
<b>Grupo A x (Grupo B + Grupo C)</b>	
Incidência do Grupo A Sobre Grupo B	4,3021%
Incidência Grupo A Sobre o Grupo C	4,5759%
<b>TOTAL GRUPO F</b>	<b>8,8780%</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>79,5243%</b>



SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

JOSE LOURENCO PEREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA PATRONAL - SEAC/SP**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES - SINETUR**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020**

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

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

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

E

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

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 29 de fevereiro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

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

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

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

Conforme tabela abaixo:

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



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

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

Conforme tabela abaixo:

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

#### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DA REDE BANCÁRIA

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

#### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

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

As empresas concederão reajustes salariais, conforme descritos abaixo:

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

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

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

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

**03-** Observado a exceção disposta na jornada prevista na cláusula **TURNO FIXO 12 X 36**, fica vedada às empresas, a contratação de empregados, em jornada de trabalho inferior a 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

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

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

### **CLÁUSULA SEXTA - ATRASO DE PAGAMENTO**

No caso de não pagamento de salários até o prazo legal, as empresas responderão pelo pagamento de multa de um dia de salário por dia de atraso, a qual deverá ser paga diretamente ao empregado.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO**

Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de quaisquer taxas para os empregados, observando-se as seguintes condições:

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

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

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRA**



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

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

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

### **ADICIONAL NOTURNO**

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

A todo empregado que prestar serviço no horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, será pago um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

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

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

## **PRÊMIOS**

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

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

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

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

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PPR), para o período de 2019, o valor de R\$ 481,42 (quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e dois centavos), divididos em duas parcelas de R\$ 240,71 (duzentos e quarenta reais e setenta e um centavos) cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de julho/2019 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

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



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

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

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

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

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

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

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

## **AUXÍLIO CRECHE**

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

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

## **SEGURO DE VIDA**

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

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

## **OUTROS AUXÍLIOS**

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

O SIEMACO-SP prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial em caso de: incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelo SINDVERDE.

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

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento do SIEMACO-SP, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/01/2019, o valor de **R\$ 9,31** (nove reais e trinta e um centavos) por trabalhador que possua,

exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora, inclusive àquelas que oferecem qualquer benefício análogo.

A partir de janeiro de 2019 a contribuição passará a ser suportada integralmente pelas empresas. Ficando assim, as empresas responsáveis pelo pagamento da totalidade do valor correspondente ao referido benefício.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

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

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

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada



nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

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

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

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

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

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

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

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

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

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

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

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

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

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

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

- 1- A remuneração do AJUDANTE DE JARDINAGEM / SERVIÇOS refere-se a serviços gerais operacionais, tais como: capinação, rastelamento, pinturas de guias, conservação de vias e logradouros públicos, galerias, tapa buracos e demais serviços afins, excluindo-se os serviços de limpeza, varrição de vias, logradouros públicos e córregos;
- 2- Fica ressaltado que, independente da natureza do contrato de prestação de serviços (limpeza urbana, ambiental ou áreas verdes), o jardineiro é uma função diferenciada, sendo representado pela Convenção Coletiva de Trabalho assinada entre o SINDVERDE e o SIEMACO-SP.
- 3- Fica vedado a utilização do empregado contratado para exercer a função de ajudante de jardinagem/servente em atividades relativas às funções de CAPINADOR DE CORRÉGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS, OPERADOR DE ROÇADEIRA, OPERADOR DE MICROTRATOR, OPERADOR DE MOTOSSERRA, JARDINEIRO E TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CTPS**

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

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

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

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

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



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

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

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

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE**

Serão garantidos emprego e salário nas seguintes situações:

#### **GESTANTE**

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

#### **SERVIÇO MILITAR**

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

#### **APOSENTADORIA**

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

#### **ACIDENTE DO TRABALHO**

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

#### **AUXÍLIO DOENÇA**

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

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

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

O empregado poderá receber o crachá de identificação provisória até o 10º (décimo) dia de trabalho, após esse período deverá receber o crachá definitivo, cujo documento o empregado se obriga a portar em serviço e usá-lo de forma visível.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

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

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

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

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

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

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

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

Nas jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 1 (uma) hora. Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso.

#### **CONTROLE DA JORNADA**

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

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

- a) Cartão de ponto manual;
- b) Folha de frequência;
- c) Biometria;
- d) Controle de ponto por cartão magnético.

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

#### **FALTAS**

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

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

##### **EMPREGADO ESTUDANTE**

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

##### **RECEBIMENTO DO PIS**



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

#### **LICENÇA PATERNIDADE**

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

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

Havendo necessidade, a empregada será remunerada em 1 (um) dia por trimestre para acompanhar o filho de até 10 (dez) anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade ao médico, devendo apresentar declaração correspondente.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

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

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

A jornada de trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas interruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados, o intervalo de 30 (trinta) minutos para repouso e alimentação.

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

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

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

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

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

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

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

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

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

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

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

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

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

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

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

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

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

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

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

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

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

- a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze);
- b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual;
- c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhe exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa;



d) As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa;

e) As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias;

## **UNIFORME**

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

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

- a) 01 (um) uniforme na admissão;
- b) 01 (um) uniforme até 15 (quinze) dias após sua admissão.

Os uniformes serão substituídos sempre que necessário.

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

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

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

1) São considerados uniformes:

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

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

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

## **PRIMEIROS SOCORROS**

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

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

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

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

O SIEMACO-SP terá acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

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

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

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

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REMUNERAÇÃO**

As empresas efetuarão o pagamento de salários e benefícios aos seus empregados eleitos para o cargo de direção e conselho fiscal, efetivos ou suplentes, no SIEMACO-SP, com limite de 01 (um) empregado por empresa.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

As empresas liberarão seus empregados, limitado ao máximo de 03 (três) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, eventos, seminários, cursos ou outras atividades sindicais, desde que devidamente comunicada pelo sindicato profissional com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL**

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

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



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

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

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

- a) Enunciado nº 24 do Ministério Público do Trabalho, D.O.U. de 30.11.2018, seção 1 – pág. 262-263;
- b) Expressa disposição na Constituição Federal, norma de eficácia plena e de natureza tributária conforme disposto no artigo 8º inciso IV e artigo 149 da Constituição Federal e artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT, ficando as empresas obrigadas a proceder o desconto da contribuição sindical equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, em favor do SIEMACO-SP.
- c) O prazo para OPOSIÇÃO do desconto da contribuição sindical será de 10 (dez) dias contados de 07.03.2019 a 16.03.2019.
- d) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsede do SIEMACO-SP ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.
- e) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

#### **1- AÇÃO JUDICIAL**

- a) NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SIEMACO-SP: Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa deverá notificar o SIEMACO-SP para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis.
- b) DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS: A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o SIEMACO-SP, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.
- c) RESTITUIÇÃO POR DANOS MORAIS: Da mesma forma, a empresa terá o direito de restituição, perante o SIEMACO-SP, de valores que seja obrigada a pagar de condenação por danos morais individuais ou coletivos, decorrentes do desconto de contribuição sindical.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2 - Consideram-se obrigações sindicais:



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

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

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

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DESCUMPRIMENTO – COMISSÃO**

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

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

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

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

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

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

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

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PRAZOS E MULTAS**

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

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

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

2 - Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e o SIEMACO-SP.

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - SALVAGUARDA**

"Fica salvaguardado o Direito e o Dever recíproco dos signatários desta Convenção para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem à mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas Leis que alterem a Consolidação das Leis do Trabalho com relação as cláusulas vigentes ao presente Instrumento Coletivo.

**Parágrafo Único:** Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizerem necessários entre as partes, serão lavrados em Termos de Aditamentos à presente Convenção Coletiva de Trabalho, remetendo-se o instrumento a depósito para fins de registro e arquivo junto à Superintendência Regional do Trabalho, em cumprimento ao caput do artigo 614 CLT".

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

**RITA DE CASSIA BASTOS**



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

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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