



WILSON JOSÉ DEMORI
ADVOCACIA



PROCURAÇÃO "AD JUDICIA"

CEDRO PAISAGISMO EIRELI - EPP, com sede nesta cidade de Araraquara, Estado de São Paulo, na Rua Antenor Borba nº 870 - Térreo - Parque Laranjeiras - Cep: 14801-565 - inscrita no CNPJ sob nº 13.251.702/0001-90, aqui representada pelo seu sócio administrador, o Sr. **RENATO DE OLIVEIRA ROXO**, brasileiro, divorciado, empresário, portador do RG.6.522.874-1-SSP/SP e CPF.754.264.638-91 - residente e domiciliado nesta cidade de Araraquara, Estado de São Paulo, na Rua Henrique Lupo nº 1.062 - Vila José Bonifácio - Cep: 14802-440 - nomeia e constitui seu bastante procurador o advogado Dr. **WILSON JOSÉ DEMORI**, brasileiro, casado, OAB/SP nº 142.852, portador do RG.18.425.795-5-SSP/SP e CPF.081.523.218-77, com escritório nesta cidade de Araraquara, Estado de São Paulo, na Avenida Cairbar Schutel nº 454 - Jardim Arco-Íris - Cep: 14808-362, telefone (16) 3322-5999, a quem confere poderes para o foro em geral, com cláusula "ad judicium", em qualquer Juízo, Instância ou Tribunal, podendo propor contra quem de direito as ações competentes e defendê-la nas contrárias, seguindo umas e outras, até a final decisão, usando os recursos legais e acompanhando-os, conferindo-lhe ainda, poderes especiais para confessar, desistir, transigir, firmar compromissos ou acordos, receber e dar quitação, agindo em conjunto ou separadamente, podendo ainda substabelecer esta a outrem, com ou sem reservas de iguais poderes, dando tudo por bom, firme e valioso, a quem concede poderes especiais para atuação em procedimento administrativo perante a **PREFEITURA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**, praticando todos os atos necessários para o bom e completo desempenho do presente mandato.

Araraquara, 19 de outubro de 2.021.

RENATO DE OLIVEIRA ROXO
ROXO:75426463891

Assinado de forma digital por
RENATO DE OLIVEIRA
ROXO:75426463891
Data: 2021.10.19 16:58:23 -0300

CEDRO PAISAGISMO EIRELI - EPP
RENATO DE OLIVEIRA ROXO
SÓCIO ADMINISTRADOR

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA
Seção de Protocolo



(16) 3322 4466 (ramal 200)



Wilsonjosedemoriadvocacia



wjdemori@adv.oabsp.org.br



Av Cairbar Schutel, 454 - Jd. Arco Íris

Abertura: 19/10/2021 - 10:44

Requerente: CEDRO PAISAGISMO EIRELI - EPP

Assunto: RECURSOS

Distribuição: Gerência de Licitação (Adm)

Processo 64645/2021



"INSTRUMENTO PARTICULAR DE ALTERAÇÃO DE
RESPONSABILIDADE LIMITADA"

"CEDRO PAISAGISMO EIRELI"

CNPJ 13.251.702/0001-90



Pelo presente instrumento particular de alteração e na melhor forma de direito:

RENATO DE OLIVEIRA ROXO, brasileiro, Divorciado, empresário, nascido no dia 10/10/1955, CPF 754.264.638-91, RG 6.522.874-1 - SSP/SP, residente e domiciliado nesta cidade de Araraquara/SP, na Rua Henrique Lupo, n.º 1062, Vila José Bonifácio, CEP 14.802-440, que na qualidade de TITULAR da empresa, que gira nesta cidade de Araraquara/SP na Rua Antenor Borba, n.º 870, Terrec - Parque Laranjeiras - CEP 14.801-565, CNPJ 13.251.702/0001-90, sob o nome empresarial de "CEDRO PAISAGISMO EIRELI", com ramo de atividade de: "OBRAS DE URBANIZAÇÃO, RUAS, PRAÇAS E CALÇADAS. (CNAE 4213-8/00); SERVIÇOS DE PULVERIZAÇÃO E CONTROLE DE PRAGAS AGRICOLAS. (CNAE: 0161-0/01); SERVIÇO DE PODA E CORTE DE ARVORES NAS LAVOURAS, RUAS E PRAÇAS PÚBLICAS. (CNAE:0161-0/02); SERVIÇOS DE PREPARAÇÃO DE TERRENO CULTIVO E COLHEITA (CNAE: 0161-0/03); ALUGUEL DE MAQUINAS E EQUIPAMENTOS AGRICOLAS COM OPERADOR, TAIS COMO: COLHEDEIRAS, ARADOS, ADUBADORAS, TRATORES AGRICOLAS, CAMINHÕES, CAMINHÕES PIPA E SIMILARES (CNAE: 0161-0/99); SERVIÇOS DE APOIO A PRODUÇÃO FLORESTAL TAIS COMO: INVENTARIO FLORESTAL, CONTROLE DE PRAGAS FLORESTAIS, FLORESTAMENTO, REFLORESTAMENTO, SEMEADURA, ADUBAÇÃO E CONGENERES (CNAE 0230-6/00); CONSTRUÇÕES DE EDIFÍCIOS EM GERAL (CNAE 4120-4/00); SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO E REFORMAS HIDRAULICAS (CNAE 4322-3/01); SERVIÇOS DE PINTURA EM CASAS, PREDIOS E EDIFÍCIOS (CNAE: 4330-4/04; COMERCIO VAREJISTA DE PLANTAS, FLORES E FRUTOS NATURAIS, SEMENTES E MUDAS PARA JARDIM PARA ORNAMENTAÇÃO E DE VASOS E ADUBOS PARA PLANTAS (CNAE: 4789-0/02); SERVIÇOS DE AGRONOMIA E DE CONSULTORIA A ATIVIDADES AGRICOLAS E PECUARIAS(CNAE 7490-1/03); ALUGUEL DE MAQUINAS E EQUIPAMENTOS AGRICOLAS SEM OPERADOR, TAIS COMO COLHEDEIRAS ARADOS, ADUBADORAS, TRATORES AGRICOLAS, CAMINHÕES, CAMINHÕES PIPAS E SIMILIARES (CNAE: 7731-4/00); SERVIÇOS DE APOIO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM INSTALAÇÕES PREDIAIS DE CLIENTES, TAIS COMO: LIMPEZA GERAL NO INTERIOR DE PRÉDIOS, SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO, DISPOSIÇÃO DO LIXO, SEGURANÇA PRIVADA, SERVIÇOS DE RECEPÇÃO, PORTARIAS, ZELADORIA E CONSERVAÇÃO EM PREDIOS COMERCIAIS E PÚBLICOS E HOSPITAIS (CNAE: 8111-7/00); SERVIÇOS DE DETETIZAÇÃO E IMUNIZAÇÃO EM GERAL EM PREDIOS EDIFÍCIOS RESIDENCIAIS, COMERCIAIS, PÚBLICOS E HOSPITAIS (CNAE: 8122-2/00); SERVIÇOS DE PLANTIO, TRATAMENTO, PREPARAÇÃO E MANUTENÇÃO DE JARDINS, PRAÇAS E GRAMADOS DE : PREDIOS RESIDENCIAIS, PREDIOS PÚBLICOS E SEMIPÚBLICOS COMO ESCOLA, HOSPITAIS, IGREJAS, PARQUES MUNICIPAIS, CEMITERIOS, ÁREAS VERDES, PREDIOS INDUSTRIAIS E COMERCIAIS E QUADRA DE ESPORTES E PARQUES RECREACIONAIS. (CNAE: 8130-3/00)". com contrato devidamente registrado e arquivado perante a M.M. Junta Comercial do Estado de São Paulo, sob n.º 356.001.090-02, em sessão de 07/12/2012, vem por este instrumento, na melhor forma de direito, realizar a alteração de seu contrato:

11 AGO. 2021

ANEXO 25 MORAIS & ASSOCIADOS - Escritório de Contabilidade
CIVIL E LEGAL - ESCRITÓRIO AUTORIZADO
CNPJ 06.808.808/0001-00 - Rua: Barro Preto, 100 - Centro - Araraquara/SP
14000-000 - FONE: (16) 3301-1111

RENATO DE OLIVEIRA ROXO
RG: 6.522.874-1 - SSP/SP
CPF: 754.264.638-91
SOLTEIRO
CEDRO PAISAGISMO EIRELI



I-

O ramo de atividade da empresa passa a ser:

OBRA DE URBANIZAÇÃO, RUAS, PRAÇAS E CALÇADAS (CNAE 4213-8/00); SERVIÇOS DE PULVERIZAÇÃO E CONTROLE DE PRAGAS AGRÍCOLAS (CNAE: 0161-0/01); SERVIÇO DE PODA E CORTA DE ÁRVORES NAS LAVOURAS, RUAS E PRAÇAS PÚBLICAS (CNAE: 0161-0/02); SERVIÇOS DE PREPARAÇÃO DE TERRENO CULTIVO E COLHEITA (CNAE: 0161-0/03); ALUGUEL DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS AGRÍCOLAS COM OPERADOR, TAIS COMO: COLHEDEIRAS, ARADOS, ADUBADORAS, TRATORES AGRÍCOLAS, CAMINHÕES, CAMINHÕES PIPA E SIMILARES (CNAE: 0161-0/99); SERVIÇOS DE APOIO À PRODUÇÃO FLORESTAL TAIS COMO: INVENTÁRIO FLORESTAL, CONTROLE DE PRAGAS FLORESTAIS, FLORESTAMENTO, REFLORESTAMENTO, SEMEADURA, ADUBAÇÃO E CONGÊNERES (CNAE 0230-6/00); CONSTRUÇÕES DE EDIFÍCIOS EM GERAL (CNAE 4120-4/00); SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO E REFORMAS HIDRÁULICAS (CNAE 4322-3/01); SERVIÇOS DE PINTURA EM CASAS, PREDÍOS E EDIFÍCIOS (CNAE: 4330-4/04); COMÉRCIO VAREJISTA DE PLANTAS, FLORES E FRUTOS NATURAIS, SEMENTES E MUDAS PARA JARDIM PARA ORNAMENTAÇÃO E DE VASOS E ADUBOS PARA PLANTAS (CNAE: 4789-0/02); SERVIÇOS DE AGRONOMIA E DE CONSULTORIA ÀS ATIVIDADES AGRÍCOLAS E PECUÁRIAS (CNAE 7490-1/03); ALUGUEL DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS AGRÍCOLAS SEM OPERADOR, TAIS COMO COLHEDEIRAS, ARADOS, ADUBADORAS, TRATORES AGRÍCOLAS, CAMINHÕES, CAMINHÕES PIPAS E SIMILARES (CNAE: 7731-4/00); SERVIÇOS DE APOIO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM INSTALAÇÕES PREDIAIS DE CLIENTES, TAIS COMO: LIMPEZA GERAL NO INTERIOR DE PREDÍOS, SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO, DISPOSIÇÃO DO LIXO, SEGURANÇA PRIVADA, SERVIÇOS DE RECEPÇÃO, PORTARIAS, ZELADORIA E CONSERVAÇÃO EM PREDÍOS COMERCIAIS E PÚBLICOS E HOSPITAIS (CNAE: 8111-7/00); SERVIÇOS DE DETEITILIZAÇÃO E IMUNIZAÇÃO EM GERAL EM PREDÍOS EDIFÍCIOS RESIDENCIAIS, COMERCIAIS, PÚBLICOS E HOSPITAIS (CNAE: 8122-2/00); SERVIÇOS DE PLANTIO, TRATAMENTO, PREPARAÇÃO E MANUTENÇÃO DE JARDINS, PRAÇAS E GRAMADOS DE: PREDÍOS RESIDENCIAIS, PREDÍOS PÚBLICOS E SEMIPÚBLICOS COMO ESCOLA, HOSPITAIS, IGREJAS, PARQUES MUNICIPAIS, CEMITÉRIOS, ÁREAS VERDES, PREDÍOS INDUSTRIAIS E COMERCIAIS E QUADRA DE ESPORTES E PARQUES RECREACIONAIS (CNAE: 8130-3/00); LIMPEZA, MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE VIAS E LOGRADOUROS PÚBLICOS, IMÓVEIS, CHAMINÉS, PISCINAS, PARQUES, JARDIM E CONGÊNERES (CNAE: 8129-0/00) E MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE JAZIGOS E CEMITÉRIOS (CNAE: 9603-3/01).

II- DO AUMENTO DE CAPITAL:

O Capital Social que anteriormente era de R\$ R\$ 1.521.000,00 passa a ser de R\$ 2.200.000,00, cujo aumento de R\$ 679.000,00 será integralizado pelo titular com reserva de lucro acumulado.

CLÁUSULA PRIMEIRA

O titular resolve fazer constar todas as cláusulas e condições em vigor do contrato inicial numa só peça a fim de facilitar seu exame ou consulta, quando necessário, passando a empresa ora adiante a ser regulada tão somente pelas cláusulas e condições seguintes:

RENATA DE OLIVEIRA ROXO
RG: 0222874-5/SP-SP
SOCIEDADE ANÔNIMA
CEIDMO PAISSAENSINO EMELI



CLÁUSULA SEGUNDA

A empresa girará sob o nome empresarial de "CEDRO PAISAGISMO EIRELI", e, terá sede e domicilio na Rua Antenor Borba, n.º 870, Terro Parque Laranjeiras, CEP 14.801-565, Araraquara/SP, podendo estender-se ou desdobrar-se em filiais, agências ou departamentos onde convier, em todo o território Nacional, segundo as necessidades ocorrentes, sendo o objetivo da empresa explorar ramo de:

OBRAS DE URBANIZAÇÃO, RUAS, PRAÇAS E CALÇADAS (CNAE 4213-8/00); SERVIÇOS DE PULVERIZAÇÃO E CONTROLE DE PRAGAS AGRICOLAS. (CNAE: 0161-0/01); SERVIÇO DE PODA E CORTE DE ARVORES NAS LAVOURAS, RUAS E PRAÇAS PÚBLICAS. (CNAE: 0161-0/02); SERVIÇOS DE PREPARAÇÃO DE TERRENO CULTIVO E COLHEITA (CNAE: 0161-0/03); ALUGUEL DE MAQUINAS E EQUIPAMENTOS AGRICOLAS COM OPERADOR, TAIS COMO: COLHEDEIRAS, ARADOS, ADUBADORAS, TRATORES AGRICOLAS, CAMINHÕES, CAMINHÕES PIPA E SIMILARES (CNAE: 0161-0/99); SERVIÇOS DE APOIO A PRODUÇÃO FLORESTAL TAIS COMO: INVENTARIO FLORESTAL, CONTROLE DE PRAGAS FLORESTAIS, FLORESTAMENTO, REFLORESTAMENTO, SEMEADURA, ADUBAÇÃO E CONGENERES (CNAE 0230-6/00); CONSTRUÇÕES DE EDIFÍCIOS EM GERAL (CNAE 4120-4/00); SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO E REFORMAS HIDRAULICAS (CNAE 4322-3/01); SERVIÇOS DE PINTURA EM CASAS, PREDIOS E EDIFÍCIOS (CNAE: 4330-4/04); COMERCIO VAREJISTA DE PLANTAS, FLORES E FRUTOS NATURAIS, SEMENTES E MUDAS PARA JARDIM PARA ORNAMENTAÇÃO E DE VASOS E ADUBOS PARA PLANTAS (CNAE: 4789-0/02); SERVIÇOS DE AGRONOMIA E DE CONSULTORIA A ATIVIDADES AGRICOLAS E PECUARIAS (CNAE 7490-1/03); ALUGUEL DE MAQUINAS E EQUIPAMENTOS AGRICOLAS SEM OPERADOR, TAIS COMO COLHEDEIRAS ARADOS, ADUBADORAS, TRATORES AGRICOLAS, CAMINHÕES, CAMINHÕES PIPAS E SIMILIARES (CNAE: 7731-4/00); SERVIÇOS DE APOIO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM INSTALAÇÕES PREDIAIS DE CLIENTES, TAIS COMO: LIMPEZA GERAL NO INTERIOR DE PRÉDIOS, SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO, DISPOSIÇÃO DO LIXO, SEGURANÇA PRIVADA, SERVIÇOS DE RECEPÇÃO, PORTARIAS, ZELADORIA E CONSERVAÇÃO EM PREDIOS COMERCIAIS E PUBLICOS E HOSPITAIS (CNAE: 8111-7/00); SERVIÇOS DE DETETIZAÇÃO E IMUNIZAÇÃO EM GERAL EM PREDIOS EDIFICIOS RESIDENCIAIS, COMERCIAIS, PUBLICOS E HOSPITAIS (CNAE: 8122-2/00); SERVIÇOS DE PLANTIO, TRATAMENTO, PREPARAÇÃO E MANUTENÇÃO DE JARDINS, PRAÇAS E GRAMADOS DE: PREDIOS RESIDENCIAIS, PREDIOS PUBLICOS E SEMIPUBLICOS COMO ESCOLA, HOSPITAIS, IGREJAS, PARQUES MUNICIPAIS, CEMITERIOS, AREAS VERDES, PREDIOS INDUSTRIAIS E COMERCIAIS E QUADRA DE ESPORTES E PARQUES RECREACIONAIS. (CNAE: 8130-3/00), LIMPEZA, MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE VIAS E LOGRADOUROS PUBLICOS, IMOVEIS, CHAMINES, PISCINAS, PARQUES, JARDIM E CONGENERES (CNAE: 8129-0/00) E MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE JAZIGOS E CEMITERIOS (CNAE: 9603-3/01).

CLÁUSULA TERCEIRA

O inicio da atividade ocorreu em 01 de Fevereiro de 2011, e será por tempo INDETERMINADO.

CLÁUSULA QUARTA

O capital é de R\$ 2.200.000,00 (Dois milhões e Duzentos Mil Reais), totalmente integralizado, em moeda corrente nacional, de responsabilidade do titular.



Autenticado e registrado em 20/02/2011
o ofício nº 18795/2011, de 18/02/2011.

WILSON MORALES BERTTO - Esc. Notarial
LUCIANA C. LEAL C. SILVA - Esc. Notarial
LARISSA SCORÉ - Escritor(a) Autorizada

RENATO DE OLIVEIRA ROXO
RG: 42.287.74 SSP-SP
SITUAÇÃO: REGENTE
CEDRO PAISAGISMO EIRELI



Nome do Titular	Valor
RENATO DE OLIVEIRA ROZO	R\$ 2.200.000,00
TOTAL GERAL	R\$ 2.200.000,00

OFICIAL DE REGISTRO
ARARAQUARA - SP
AUT
Nº 01/2021
0 original
17 de JUL 2021

CLÁUSULA QUINTA

A empresa será gerida e administrada pelo titular RENATO DE OLIVEIRA ROZO, já devidamente qualificado, com todos os poderes necessários para fazer uso da denominação da empresa, bem como para gerir os negócios empresariais e que deverá representar a empresa em juízo ou fora dele, ativa e passivamente, podendo este, assinar todos os documentos e papéis, relativos à empresa, inclusive perante terceiros, repartições públicas federais, estaduais e municipais, autarquias e órgãos previdenciários.

CLÁUSULA SEXTA

Fica facultado ao titular, nomear procuradores para um período determinado, nunca excedente a um ano, devendo o instrumento de procuração especificar os atos a serem praticados pelo procurador.

Parágrafo único. As procurações outorgadas pela empresa deverão especificar expressamente os poderes conferidos e determinar prazo de validade limitado, no máximo 01 (um) ano, com exceção das procurações "ad judicium", que poderão ser outorgadas por prazo indeterminado. As procurações outorgadas a empregados da empresa são automaticamente, revogadas, com o término de contrato de trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA

O exercício encerrar-se-á em 31 de Dezembro de cada ano, data em que se procederá ao Balanço Geral da empresa, elaboração de inventário, do balanço patrimonial e do balanço de resultado econômico, bem como serão efetuados a apuração dos resultados com observância das disposições legais aplicáveis, cabendo ao titular, os lucros e prejuízos apurados.

CLÁUSULA OITAVA

No caso de morte do titular, a empresa continuará exercendo suas atividades com o curador nomeado, herdeiros ou sucessores. Não sendo possível ou inexistindo interesses destes, o valor de seus haveres será apurado e liquidado com base na situação patrimonial da empresa, à data da resolução, verificada em balanço especialmente levantado para este fim.

CLÁUSULA NONA

O titular e administrador RENATO DE OLIVEIRA ROZO, declara sob as penas da Lei, que não está impedida de exercer a administração da empresa, por lei especial ou em virtude de condenação criminal, ou por se encontrar sob os efeitos da pena, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos, ou por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato ou contra a economia popular, contra o sistema financeiro nacional, contra normas de defesa da concorrência, contra as relações de consumo, fé pública ou propriedade.

RENATO DE OLIVEIRA ROZO
RUE Nº 2874 - SP-SP
CÉDULA Nº 01/2021
CÉDULA Nº 01/2021



Valor recebido pelo 20/21 1,10

JUCESP
SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO
ECONOMICO - JUCESP

PREFEITURA MUNICIPAL
DE ARARAQUARA
Folha
Nº 752

PREFEITURA MUNICIPAL
DE ARARAQUARA
06

CLÁUSULA DÉCIMA

A regencia supletiva da empresa individual de responsabilidade limitada dar-se-á, no que couber, as regras previstas para as sociedades limitadas, nos termos do artigo nº 980-A, § 6º, da lei nº 10.406/2002.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

O titular da empresa RENATO DE OLIVEIRA ROXO declara, sob as penas da lei, que não participa de outra empresa da mesma modalidade, estando desimpedida para constituir a presente EIRELI, nos termos do artigo 980-A, § 2º, da lei nº 10.406/2002.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA

Fica eleito o foro da comarca de Araraquara/SP, para dirimir quaisquer dúvidas decorrentes do presente instrumento, bem como para o exercício e cumprimento dos direitos e obrigações resultantes deste ato, renunciando a qualquer outro, por mais privilegiado que possa ser.

E por estar de acordo, ratifica e outorga o presente instrumento particular de empresa individual de responsabilidade limitada, pelo que parte firma-o em 3 (três) vias de igual teor.

Araraquara, 01 de Junho de 2020


RENATO DE OLIVEIRA ROXO

OFICIAL DO 1º REGISTRO CIVIL
ARARAQUARA - SP - (16) 3334-7928
AUTENTICAÇÃO
Autenticado em conformidade
com o original apresentado, data de
Araraquara 1 de JUN 2020



RENATO DE OLIVEIRA ROXO
RG: 6.522.874-1 / CPF: 754.264.638-91
CEDRO PAISAGISMO EIRELI-EPP
RUA ANTENOR BORBA, Nº 870
PO. DAS LARANJEIRA - ARARAQUARA-SP
CNPJ: 13.251.702/0001-90
E-mail: renatoroxo@uol.com.br
CONTATO: (16) 3397-2041
9 8156-0084

JUCESP
25 JUN 2020
SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO
ECONOMICO - JUCESP

SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO
ECONOMICO - JUCESP
GISELA SIMIEMA CESCHIN
SECRETÁRIA GERAL

191.607/20-4



JUCESP



CEDRO PAISAGISMO EIRELI - EPP

Rua Antenor Borba, nº870 - Térreo
Parque das Laranjeiras - Araraquara/SP
CEP.: 14.801-565 Fone: (16) 3397-2041
E-mail: cedro@cedro.agr.br

ILUSTRÍSSIMO SENHOR PREGOEIRO DESIGNADO E AUTORIDADE IMEDIATAMENTE
SUPERIOR NO QUE COUBER DA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA - SP

Referências:

PREGÃO ELETRÔNICO: 070/2021

PROCESSO LICITATÓRIO: 2189/2021



CEDRO PAISAGISMO EIRELI - EPP, com sede nesta cidade de Araraquara, Estado de São Paulo, na Rua Antenor Borba nº 870 - Térreo - Parque Laranjeiras - Cep: 14801-565 - inscrita no CNPJ sob nº 13.251.702/0001-90, já qualificada nos autos do processo licitatório em epígrafe, vem, respeitosamente, à presença de Vossas Senhorias, apresentar RECURSO ADMINISTRATIVO em face da habilitação da PLANILHA DE COMPOSIÇÃO DE CUSTOS UNITÁRIOS proposta e apresentada pela licitante A S NASCIMENTO AMBIENTAL SERVIÇOS URBANOS EIRELI no certame do referido processo licitatório por estar com diversas inconsistências, mormente da ordem dos direitos trabalhista, previdenciário, fiscal e tributário - que iremos relacionar a seguir - com objetivo de chamar a atenção da Administração Municipal sobre os riscos de manter tal proposta como válida.

1. DA TEMPESTIVIDADE

Tendo em vista a pretensa habilitação ocorrida em 15 de outubro de 2.021, o presente Recurso Administrativo é

apresentado no prazo estabelecido no artigo 109, I, "a", da LEI 8.666/93, devendo, portanto, a Vossa Senhoria apreciá-lo.

2. DOS FATOS

Aberta em 07 de outubro de 2021 a sessão pública referente ao PREGÃO ELETRÔNICO nº 070/2021 da PREFEITURA MUNICIPAL DE ARARAQUARA, Estado de São Paulo, com o objetivo de CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AFETOS AOS CEMITÉRIOS MUNICIPAIS, INCLUINDO MANUTENÇÃO E LIMPEZA, COM FORNECIMENTO DE MÃO DE OBRA, EQUIPAMENTOS, MÁQUINAS, MATERIAIS DE HIGIENA E LIMPEZA, REMOÇÃO E DESTINAÇÃO FINAL DOS RESÍDUOS GERADOS, CONFORME ANEXO I DO TERMO DE REFERÊNCIA, PELO PERÍODO DE 12 (DOZE) MESES, PODENDO SER ADITADO/PRORROGADO NAS FORMAS DA LEI, foi declarada a empresa A S NASCIMENTO AMBIENTAL SERVIÇOS URBANOS EIRELI como vencedora do certame, habilitando, portanto, conforme publicação.

3. DA DECISÃO AQUI COMBATIDA

Desafia-se pelo presente Recurso Administrativo, a decisão em declarar vencedora a empresa A S NASCIMENTO AMBIENTAL SERVIÇOS URBANOS EIRELI, pelas razões abaixo expostas:

Após nossa análise Técnica Financeira, Trabalhista, Fiscal e Tributária da PLANILHA DE PREÇO UNITÁRIO E TOTAL (ANEXO II - PROPOSTA) da empresa declarada vencedora, verificamos flagrante equívoco na referida aceitação, senão vejamos:

A empresa A S NASCIMENTO AMBIENTAL SERVIÇOS URBANOS EIRELI apresenta erros em sua planilha (ANEXO II - PROPOSTA), cujo preço apurado e proposto contém vícios que poderão comprometer o Município em futuras ações trabalhistas, correndo eventualmente o desnecessário risco de responder até por sonegação de tributos federais e municipais.

Nossas afirmações quanto aos valores de adicionais e benefícios trabalhistas estão definidos em convenção coletiva de trabalho (CCT) que ora anexamos como documento comprobatório.



Portanto, requer especial atenção aos apontamentos a seguir, pois, com um mínimo conhecimento de administração pública verifica-se que são erros flagrantes que afrontam o regramento atinente ao referido processo, ao arrepio total da legislação vigente.

Em análise da referida proposta de preço, iremos verificar inicialmente, as condições impostas pelos respectivos Sindicatos de Classe para cada emprego licitado, para assim certificar que os valores propostos contemplam os pisos mínimos salariais, os encargos trabalhistas e os benefícios estabelecidos em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), senão vejamos:

I. FUNÇÃO = PEDREIRO

A CCT - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO do "STICMA: SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DA CONSTR. CIVIL E MOBILIÁRIO DE ARARAQUARA", CNPJ nº 43.971.977/0001-69, em seu "Acordo Coletivo 2021/2022 - maio/2021" estabeleceu o "Piso Salarial para os trabalhadores qualificados", no caso, PEDREIRO, no valor de **RS.2.126,22**.

Considerando a atividade a ser exercida e conforme item 08.01.01 do Edital, é necessário fazer a previsão financeira de pagamento do adicional de insalubridade, neste caso, de 20% do salário-mínimo nacional, ou seja, **RS.220,00**.

Portanto, o salário mensal acrescido do adicional de insalubridade será de **RS.2.346,22**.

Considerando que o valor unitário estabelecido na proposta em análise foi de **RS.2.604,69** (11,00% maior que piso mínimo = **RS.258,47**) podemos verificar que o mesmo está aquém do necessário para demais encargos sociais, trabalhistas e benefícios estabelecidos na CLT e no CCT, vejamos:

- a) Os encargos sociais básicos (INSS 20%, FGTS 8%, Sistema S 5,8%, SAT/RAT 3%) somam 36,8% o que equivale a **RS.863,41**;





CEDRO PAISAGISMO EIRELI - EPP

Rua Antenor Borba, nº870 - Térreo
Parque das Laranjeiras - Araraquara/SP
CEP.: 14.801-565 Fone: (16) 3397-2041
E-mail: cedro@cedro.agr.br

- b) Adicional de Férias e 13º Salário gera uma provisão mensal de 11,10%, equivalente a R\$.260,43;
- c) Vale Transporte por trabalhador Pedreiro tem valor mensal de R\$.191,40 no Município, podendo ser descontado até 6.00% do salário base do optante pelo benefício;
- d) Vale-Alimentação estabelecido em citada CCT no valor mensal unitário de R\$.352,60;



Somente neste grupo de encargos sociais e trabalhistas temos a somatória mensal por Pedreiro de R\$.1.667,84, valor bem superior ao estabelecido na proposta em análise.

Considerando que a empresa não está enquadrada no regime tributário do "Simples Nacional", os impostos incidentes sobre o valor da Nota Fiscal (PIS/COFINS 3,65% e o ISSQN de 3,00%) também não estão previstos nesta proposta.

Sem contar que o BDI para tal proposta ainda deveria contemplar a Administração local, as despesas com fiança e o Lucro da empresa.

Portanto, podemos verificar que o valor unitário proposto pela empresa (R\$.2.604,69) não contempla todos os encargos sociais, previdenciários, benefícios trabalhistas e tributos (federal e municipal).

II. FUNÇÃO = COVEIRO/SEPULTADOR

A CCT - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO do SEAC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, CNPJ nº 62.812.524/0001-34, através do "Termo Aditivo a CCT 2021/2021" registrado no MTE sob nº SP003974/2021 em 11/05/2021, prevê o piso salarial para esta categoria de trabalho em R\$.1.873,76.

Considerando a atividade a ser exercida e conforme item 08.01.01 do Edital, é necessário fazer a previsão

financeira de pagamento do adicional de insalubridade, neste caso, de 20% do salário-mínimo nacional, ou seja, **R\$.220,00**.

Portanto, o salário mensal acrescido do adicional de insalubridade será de **R\$.2.093,76**.

Considerando que o valor unitário estabelecido na proposta em análise foi de **R\$.2.305,25** (10,1% maior que piso mínimo = R\$.211,49) podemos verificar que o mesmo está aquém do necessário para demais encargos sociais, previdenciários, trabalhistas e benefícios estabelecidos na CLT e no CCT, vejamos:

- a) Os encargos sociais básicos (INSS 20.00%, FGTS 8.00%, Sistema S 5,80%, SAT/RAT 3.00%) somam 36,80% o que equivale a **R\$.770,50**;
- b) Adicional de Férias e 13º Salário gera uma provisão mensal de 11,10%, equivalente a **R\$.232,41**;
- c) Vale-Transporte por trabalhador Pedreiro tem valor mensal de **R\$.191,40** no Município, podendo ser descontado até 6,00% do salário base do optante pelo benefício;
- d) Vale-Alimentação estabelecido em citado CCT no valor mensal unitário de **R\$.365,42**;
- e) Cesta básica no valor mensal de **R\$.115,72**.

Somente neste grupo de encargos sociais e benefícios trabalhistas temos a somatória mensal para o referido emprego de **R\$.1.675,45**, valor bem superior ao estabelecido na proposta em análise.

Considerando que a empresa não está enquadrada no regime tributário do "Simples Nacional", os impostos incidentes sobre o valor da Nota Fiscal (PIS/COFINS 3,65% e o ISSQN de 3,00%) também não estão previstos nesta proposta.



Sem contar que o BDI para tal proposta ainda deveria contemplar a Administração local, as despesas com fiança e o Lucro da empresa.

Portanto, podemos verificar que o valor unitário proposto pela empresa (R\$.2.305,25) não contempla todos os encargos sociais, benefícios trabalhistas e tributos (federal e municipal).



III - FUNÇÃO = AUXILIAR DE LIMPEZA

A CCT - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO do SEAC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, CNPJ nº 62.812.524/0001-34, através do "Termo Aditivo a CCT 2021/2021" registrado no MTE sob nº SP003974/2021 em 11/05/2021, prevê o piso salarial para esta categoria de trabalho em R\$.1.253,07.

Considerando a atividade a ser exercida e conforme item 08.01.01 do Edital, é necessário fazer a previsão financeira de pagamento do adicional de insalubridade, neste caso, de 40% do salário-mínimo nacional, ou seja, R\$.440,00.

Portanto, o salário mensal acrescido do adicional de insalubridade será de R\$.1.693,07.

Considerando que o valor unitário estabelecido na proposta em análise foi de R\$.1.638,06 (menor que piso mínimo em R\$.55,01) podemos verificar que o mesmo não chega a cobrir o piso salarial para o emprego, quem dera para demais encargos sociais, previdenciários, trabalhistas e benefícios estabelecidos na CLT e no CCT, vejamos:

- a) Os encargos sociais básicos (INSS 20,00%, FGTS 8,00%, Sistema S 5,80%, SAT/RAT 3,00%) somam 36,80% o que equivale a R\$.623,05;
- b) Adicional de Férias e 13º Salário gera uma provisão mensal de 11,10%, equivalente a R\$.187,93;

CEDRO PAISAGISMO EIRELI - EPP

Rua Antenor Borba, nº870 - Térreo
Parque das Laranjeiras - Araraquara/SP
CEP.: 14.801-565 Fone: (16) 3397-2041
E-mail: cedro@cedro.agr.br



- c) Vale-Transporte por trabalhador Pedreiro tem valor mensal de R\$.191,40 no Município, podendo ser descontado até 6,00% do salário base do optante pelo benefício;
- d) Vale-Alimentação estabelecido em citado CCT no valor mensal unitário de R\$.365,42;
- e) Cesta básica no valor mensal de R\$.115,72.



Somente neste grupo de encargos sociais e benefícios trabalhistas temos a somatória mensal para o referido emprego de R\$.1.483,52, valor bem superior ao estabelecido na proposta em análise.

Considerando que a empresa não está enquadrada no regime tributário do "Simples Nacional", os impostos incidentes sobre o valor da Nota Fiscal (PIS/COFINS 3,65% e o ISSQN de 3,00%) também não estão previstos nesta proposta.

Sem contar que o BDI para tal proposta ainda deveria contemplar a Administração local, as despesas com fiança e o Lucro da empresa.

Portanto, podemos verificar que o valor unitário proposto pela empresa (R\$.1.638,06) não contempla todos os encargos sociais, benefícios trabalhistas e tributos (federal e municipal).

IV - FUNÇÃO = JARDINEIRO/OPERADOR DE ROÇADEIRA

A CCT - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO do SINDVERDE - SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREA, CNPJ nº 86.825.536/0001-61, através do "CCT 2021/2022" registrado no MTE sob nº SP007853/2021 em 24/08/2021, prevê o piso salarial para esta categoria de trabalho em R\$.1.341,65.

Considerando a atividade a ser exercida e conforme item 08.01.01 do Edital, é necessário fazer a previsão

financeira de pagamento do adicional de insalubridade, neste caso, de 20,00% do salário-mínimo nacional, ou seja, R\$.220,00.

Portanto, o salário mensal acrescido do adicional de insalubridade será de R\$.1.561,65.

Considerando que o valor unitário estabelecido na proposta em análise foi de R\$.1.723,03 (10,33% maior que piso mínimo = R\$.161,38) podemos verificar que o mesmo está aquém do necessário para demais encargos sociais, previdenciários e benefícios trabalhistas estabelecidos na CLT e no CCT, vejamos:

- a) Os encargos sociais básicos (INSS 20,00%, FGTS 8,00%, Sistema S 5,80%, SAT/RAT 3,00%) somam 36,80% o que equivale a R\$.574,69;
- b) Adicional de Férias e 13º Salário gera uma provisão mensal de 11,10%, equivalente a R\$.173,34;
- c) Vale-Transporte por trabalhador Pedreiro tem valor mensal de R\$.191,40 no Município, podendo ser descontado até 6,00% do salário base do optante pelo benefício;
- d) Vale-Alimentação estabelecido em citado CCT no valor mensal unitário de R\$.305,30;
- e) Participação nos Resultados (PPR/PLR) no valor mensal de R\$.40,12.

Somente neste grupo de encargos sociais e benefícios trabalhistas temos a somatória mensal para o referido emprego de R\$.1.284,85, valor bem superior ao estabelecido na proposta em análise.

Considerando que a empresa não está enquadrada no regime tributário do "Simples Nacional", os impostos incidentes sobre o valor da Nota Fiscal (PIS/COFINS 3,65% e o ISSQN de 3,00%) também não estão previstos nesta proposta.



Sem contar que o BDI para tal proposta ainda deveria contemplar a Administração local, as despesas com fiança e o Lucro da empresa.

Portanto, podemos verificar que o valor unitário proposto pela empresa (R\$.1.723,03) não contempla todos os encargos sociais, benefícios trabalhistas e tributos (federal e municipal).

V - FUNÇÃO = AJUDANTE GERAL

A CCT - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO do SINDVERDE - SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREA, CNPJ nº 86.825.536/0001-61, através do "CCT 2021/2022" registrado no MTE sob nº SP007853/2021 em 24/08/2021, prevê o piso salarial para esta categoria de trabalho em R\$.1.280,28.

Considerando a atividade a ser exercida e conforme item 08.01.01 do Edital, é necessário fazer a previsão financeira de pagamento do adicional de insalubridade, neste caso, de 20,00% do salário-mínimo nacional, ou seja, R\$.220,00.

Portanto, o salário mensal acrescido do adicional de insalubridade será de R\$.1.500,28.

Considerando que o valor unitário estabelecido na proposta em análise foi de R\$.1.644,45 (9,60% maior que piso mínimo = R\$.144,17) podemos verificar que o mesmo está aquém do necessário para demais encargos sociais, previdenciários e benefícios trabalhistas estabelecidos na CLT e no CCT, vejamos:

- a) Os encargos sociais básicos (INSS 20%, FGTS 8%, Sistema S 5,80%, SAT/RAT 3,00%) somam 36,80% o que equivale a R\$.552,10;
- b) Adicional de Férias e 13º Salário gera uma provisão mensal de 11,10%, equivalente a R\$.166,53;



- c) Vale-Transporte por trabalhador Pedreiro tem valor mensal de R\$.191,40 no Município, podendo ser descontado até 6,00% do salário base do optante pelo benefício;
- d) Vale-Alimentação estabelecido em citado CCT no valor mensal unitário de **R\$.305,30**;
- e) Participação nos Resultados (PPR/PLR) no valor mensal de **R\$.40,12**

Somente neste grupo de encargos sociais e benefícios trabalhistas temos a somatória mensal para o referido emprego de **R\$.1.255,45**, valor bem superior ao estabelecido na proposta em análise.

Considerando que a empresa não está enquadrada no regime tributário do "Simples Nacional", os impostos incidentes sobre o valor da Nota Fiscal (PIS/COFINS 3,65% e o ISSQN de 3,00%) também não estão previstos nesta proposta.

Sem contar que o BDI para tal proposta ainda deveria contemplar a Administração local, as despesas com fiança e o Lucro da empresa.

Portanto, podemos verificar que o valor unitário proposto pela empresa (**R\$.1.644,45**) não contempla todos os encargos sociais, benefícios trabalhistas e tributos (federal e municipal).

Compilamos essas diferenças e falta de previsão financeira na "Tabela 1" abaixo, como forma de apurar o quanto as divergências apontadas anteriormente impactam na formação de uma **PROPOSTA DE PREÇO** correta e que obedece estritamente às **CCTs - CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHOS**, a **CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO** e o **EDITAL**.



TABELA 1 - ANÁLISE DOS CUSTOS MÍNIMOS POR EMPREGO

Item	Descrição	qtde	RISO SALARIAL OCT	insalubridade	encargos e benefícios	uniforme, EPI, materiais	Adm e Lucro	PIS, COFINS, ISSQN	Preço Unitário R\$	Total Mensal do Item R\$	Preço Proposto ASN	diferença por Item
1	Pedreiro	12	2.126,22	220,00	1.667,84	100,00	-	273,58	4.387,64	52.651,74	31.256,23	- 21.395,51
2	Coveiro/Seputador	24	1.875,76	220,00	1.675,45	100,00	-	257,30	4.126,51	99.036,30	55.325,98	- 43.710,32
3	Auxiliar de Limpeza	3	1.253,07	440,00	1.483,52	100,00	-	217,89	3.494,48	10.481,45	4.914,19	- 5.567,26
4	Jardineiro/Op.de Roçadeira	5	1.341,65	220,00	1.284,85	100,00	-	195,94	3.142,44	15.712,21	8.615,17	- 7.097,04
5	Ajudante Geral	3	1.280,28	220,00	1.255,45	100,00	-	189,91	3.045,64	9.136,91	4.933,36	- 4.203,55
TOTAL DAS DIFERENÇAS POR MÊS R\$											- 81.975,68	
TOTAL DAS DIFERENÇAS POR 12 MESES R\$											- 983.708,16	

4. CONCLUSÃO DA ANÁLISE TÉCNICA FINANCEIRA, TRABALHISTA, FISCAL E TRIBUTÁRIA

Pela "Tabela 1" é possível evidenciar que nos empregos requeridos no processo licitatório, em nenhum deles a proposta da empresa contempla o recolhimento dos encargos sociais, previdenciários, o pagamento dos benefícios trabalhistas, e pagamento de impostos, o BDI, entre outras não expostas (como por exemplo a multa do FGTS por ocasião da rescisão), situação que, se aceite pelo Município, irá expor a Administração Municipal solidariamente a possíveis reclamações e fiscalizações trabalhistas, como também possível convivência com sonegação fiscal.

5. DO DIREITO

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Outrossim, é demonstrada possível má-fé da recorrida, que claramente sabe que será necessário aplicar custos bem superiores ao apresentado na planilha de formação de custos atual e

PREFEITURA MUNICIPAL DE ARARAQUARA
Folha
Nº 18

PREFEITURA MUNICIPAL DE ARARAQUARA
Folha
Nº 704

mesmo assim não se absteve de utilizar este cenário para obter vantagem no preço durante o referido pregão e, declarada habilitada pela própria administração.

Nessas condições, manter a classificação e habilitar a proposta apresentada pela citada empresa no presente certame é além de temerário ao interesse público, clara afronta ao Edital, com relação a proposta, além de quebrar a isonomia do mesmo.

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

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

O Edital torna-se lei entre as partes tornando-o imutável, eis que, em regra, depois de publicado o Edital, não deve mais a Administração alterá-lo até o encerramento do processo licitatório. Trata-se de garantia à moralidade e impessoalidade administrativa e a segurança jurídica.

Vale também mencionar MARIA SYLVIA ZANELLA, na obra CURSO DE DIREITO ADMINISTRATIVO, Editora Atlas, 2007:

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





CEDRO PAISAGISMO EIRELI - EPP

Rua Antenor Borba, nº870 - Térreo
Parque das Laranjeiras - Araraquara/SP
CEP.: 14.801-565 Fone: (16) 3397-2041
E-mail: cedro@cedro.agr.br

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

E não obstante, seguiu cometendo descumprimento do edital, com OUTROS GRAVES ERROS E INCONSISTÊNCIAS em sua PLANILHA DE COMPOSIÇÃO DE PREÇO (ANEXO II - PROPOSTA). Foram apresentados valores divergentes do que preconiza a legislação, conforme restou aqui comprovado.

Mais uma vez, demonstra falta de observação à lei e evidencia que sua Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços e Proposta não apresenta a realidade dos custos envolvidos na execução contratual, portanto, não atende ao item editalício.

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

Assim sendo, vê-se que consoante as regras editalícias cogentes por força do princípio da vinculação ao edital, à legislação pertinente, o caso fático demonstra inequivocamente a temeridade em contratar a licitante tida como vencedora, nos termos da proposta oferecida. Como consequência, ratificamos que, esta Administração, em aceitando tais erros, passa a ser solidária e subsidiária com o não cumprimento das obrigações trabalhistas e sindicais e suas consequentes ações. Outrossim, passa também a ser conivente com a evidente sonegação fiscal e previdenciária na proposta tida por "vencedora", inclusive no ISSQN que é um recurso do próprio Município de Araraquara, apresentado em valor diverso ao previsto em seu Código Tributário Municipal.

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



6. DO EFEITO SUSPENSIVO

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

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

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

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

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

A Lei 8.666/93 assim disciplina:

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



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

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

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

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

Demonstrando assim aplicação dos princípios da legalidade e vinculação ao edital.

A Licitação é procedimento administrativo prévio aos contratos da Administração Pública, com fundamento legal no art. 37, inciso XXI da Constituição Federal.

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

7. DOS PEDIDOS

Postos todos os argumentos acima, requer o PROVIMENTO DO PRESENTE RECURSO ADMINISTRATIVO, para fins de:



- a) Suspender os próximos atos da Administração neste processo em relação à empresa declarada vencedora;
- b) Inabilitar a PLANILHA DE COMPOSIÇÃO DE PREÇO (ANEXO II - PROPOSTA) apresentada pela empresa e habilitada pela administração como pretensa vencedora do referido certame, reformando-se a decisão, uma vez que tal entendimento inicial prejudicou sobremaneira esse licitante recorrente e a sua classificação/posicionamento e oferta;
- c) Se reserva ao direito de encaminhamento ao Tribunal de Contas do Estado e Ministério Público competente no que couber;



Ante todo o exposto, evidencia-se que a decisão de habilitação da empresa vencedora é improcedente, eis que não atendeu plenamente aos requisitos técnicos e jurídicos do Edital, ferindo claramente o princípio da Celeridade Processual, Eficiência, Supremacia do Interesse Público e da Administração e, principalmente, o da Ética e Moralidade, devendo ser reformada, como medida da mais lidima JUSTIÇA!

**TERMOS EM QUE
PEDE E ESPERA DEFERIMENTO**

Araraquara, 18 de Outubro de 2.021

WILSON JOSE DEMORI

Assinado de forma digital por WILSON JOSE
DEMORI

Dados: 2021.10.18 17:17:12 -03'00'

WILSON JOSÉ DEMORI
ADVOGADO - OAB/SP Nº 142.852



SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL E PESADA, PEQUENAS E GRANDES ESTRUTURAS, TERRAPLENAGEM, MONTAGEM INDUSTRIAL, INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, DO MOBILIÁRIO E MADEIRA, DA CERÂMICA, DO MÁRMORE E GRANITO, DO CIMENTO E DE PRODUTOS DE CIMENTO E AMIANTO DE ARARAQUARA.

Av. Paulo da Silveira Ferraz, 455 - Vila Xavier - CEP. 14810-182 -
Tel/WatsApp (016) 3301-3340 - Araraquara - SP
E-mail:sticma@bcf.com.br - Site: www.sticma.org.br

Base Territorial em: Américo Brasiliense, Bariri, Boa Esperança do Sul, Borborema, Cândido Rodrigues, Dobrada, Dourado, Fernando Prestes, Gavião Peixoto, Ibaté, Ibilíngua, Itápolis, Itaju, Matão, Motuca, Nova Europa, Nova Paulicéia, Rincão, Santa Ernestina, Santa Lúcia, Tabatinga, Taqueritinga e Trabiçu

PAUTA - ACORDO COLETIVO 2021/2022 - MAIO

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ARARAQUARA, CNPJ nº 43.971.977/0001-69, neste ato representado por seu Presidente o Sr. SÉRGIO LUIZ MELHADO, portador do CPF nº 746.062.988-04;

- VIGÊNCIA E DATA-BASE -

Vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 1º de maio.

- **AUMENTO SALARIAL**: Será concedido um reajuste salarial no total de **7,59%** (sete vírgula cinquenta e nove por cento).

- PISO SALARIAL -

A partir de 1º de maio de 2021 ficam estabelecidos os seguintes Pisos Salariais para todos os integrantes da categoria profissional.

Para reajuste aplicado em única parcela

Para os trabalhadores Qualificados: R\$ 2.126,22

Para os trabalhadores Não Qualificados: R\$ 1.748,82.

Para os trabalhadores Qualificados de Montagem Industrial: R\$ 2.547,92.

*** O reajuste salarial poderá ser aplicado de forma parcelada. ***

- 4,00% (quatro por cento) em maio /2021
- 3,59% (três vírgula cinquenta e nove por cento) em julho /2021

- ABONO PANDEMIA-

A empresa fornecerá aos trabalhadores UM ABONO na importância de R\$ 100,00, divididas em 2 parcelas de \$ 50,00 (cinquenta reais) para AUXILIO PANDEMIA, pago nos meses de junho e julho de 2021.

-VALE ALIMENTAÇÃO -

Vale Mercado no valor de R\$ 352,60 (trezentos e cinquenta e dois reais e sessenta centavos).



- PISO SALÁRIAL MOVEIS -

Vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 1º de maio.

- AUMENTO SALARIAL: Será concedido um reajuste salarial no total de 7,59% (sete vírgula cinquenta e nove por cento).

PARA REAJUSTE APLICADO EM ÚNICA PARCELA = A partir de 1º de maio de 2021 fica estabelecido o seguinte Piso Salarial para todos os integrantes da categoria profissional. R\$1.650,54.

*** O reajuste salarial poderá ser aplicado de forma parcelada. ***

- 4,00% (quatro por cento) em maio/2021
- 3,59% (três vírgula cinquenta e nove por cento) em julho/2021



- ABONO PANDEMIA-

A empresa fornecerá aos trabalhadores UM ABONO na importância de R\$ 100,00, divididas em 2 parcelas de \$ 50,00 (cinquenta reais) para AUXILIO PANDEMIA, pago nos meses de junho e julho de 2021.

-VALE ALIMENTAÇÃO -

Vale Mercado no valor de R\$ 77,60 (setenta e sete reais e sessenta centavos).

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003974/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006894/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.104700/2021-06
DATA DO PROTOCOLO: 01/03/2021



NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46253.000073/2020-82
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 28/02/2020

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 ;

E

SIND DOS EMPR RM EMP ASS CON LIMP UR ARA SCAR MAT E REG, CNPJ n. 00.634.573/0001-77, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) das empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação ambiental, higiene, limpeza de fossas e caixas d'água, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das empresas, com abrangência territorial em Américo Brasiliense/SP, Araraquara/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Dourado/SP, Ibaté/SP, Ibitinga/SP, Jaboticabal/SP, Jaú/SP, Matão/SP, Ribeirão Bonito/SP, São Carlos/SP e Taquaritinga/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2021, 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.

Reajuste de **4,31%** (quatro vírgula trinta e um por cento) para os demais salários normativos constantes do quadro de funções e salários abaixo transcritos:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.253,07
COPEIRA	R\$ 1.289,58
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.417,42
RECEPCIONISTA	R\$ 1.404,14
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO	R\$ 1.521,91
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.404,14
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	R\$ 1.654,59
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 1.690,38
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.253,07
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.330,25
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.330,25
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi)	R\$ 1.621,17
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 1.849,32
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 1.849,32
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 1.849,32
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 1.873,76
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 1.914,79
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.349,12
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.253,07
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.410,23
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 1.692,28



Reajuste de **4,31%** (quatro vírgula trinta e um 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\$ 6.216,89** (seis mil, duzentos e dezesseis reais e oitenta e nove centavos) mensais. Os valores que **superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R\$ 6.216,90** (seis mil, duzentos e dezesseis reais e noventa centavos) será de livre negociação entre as partes (Empregadore 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).

*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 AREAS 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 2021 a 31 de dezembro de 2021, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo:Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2021, 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.



DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DESCONTOS DE CONVENIOS

As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato profissional, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As relações deverão ser encaminhadas às empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Desde que expressamente autorizado pelo empregado, ficam legitimados os descontos salariais de seguro de vida, assistência médica ampliada, vale farmácia e associação funcional, entre outros.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Além da obrigação de realizar o desconto, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no caput desta cláusula, quando deixar de efetuar os descontos devidos; e de mais 50% àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato profissional no prazo estabelecido, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica in natura 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
2 kg de açúcar refinado
2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado
1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo
1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão
1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC
½ kg de fubá 1
1 caixa de papelão

**CESTA BÁSICA****ANO 2021****VALOR EM REAIS****R\$ 115,72**

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, 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, desde que satisfeita a exigência do item "2" desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

2- O empregado que apresentar falta sem justificacão legal no mês, não fará jus ao benefício.

3 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

4 - A cesta in natura ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

5 - Fica estabelecido que a não retirada da cesta in natura ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

- 6 - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item "4", deverá ser contra recibo.
- 7 - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.
- 8 - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.
- 9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.
- 10- **No caso de recebimento da cesta básica "in natura", a empresa obriga-se a orientar seus empregados a comunicar as eventuais alterações de endereço, ao setor de RH (Recursos Humanos) da empresa mediante entrega de comprovante de endereço atualizado com protocolo de recebimento, toda vez que houver alteração do mesmo.**



PARÁGRAFO ÚNICO: A irregularidade no fornecimento da cesta básica "in natura", por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado.

CLÁUSULA SEXTA - 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).

TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia	ANO 2021
VALOR EM REAIS	R\$ 16,61
Desconto de até	R\$ 1,11

Parágrafo Primeiro: As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação.

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 tiquete 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme definido no Manual de Procedimentos Operacionais.

Parágrafo primeiro - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/01/2021, o valor total de R\$ 13,67 (treze reais e sessenta e sete centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocialsindical.com.br.

Parágrafo segundo - 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 terceiro - Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site www.beneficiosocialsindical.com.br.

Parágrafo quarto - 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.

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

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

Parágrafo oitavo - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS ESTABILIDADES



CLÁUSULA OITAVA - ESTABILIDADES ADQUIRIDAS DAS REDUÇÕES E SUSPENSÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

A garantia de emprego para as hipóteses da redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por conta da pandemia mundial, causada pelo coronavírus - **Covid 19**, continuaram estabelecidas e limitadas nos prazos previstos na redação da MP 936-20.

b.O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de rescisão contratual pelo trabalhador, de comum acordo, acordo entre as partes com assistência do sindicato laboral e por justa causa do empregado ou ainda quando do término do contrato de trabalho de prestação de serviços motivada pelo tomador de serviços.



JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA NONA - BANCO DE HORAS

a) Fica autorizado o uso do acordo de compensação de jornada através de Banco de Horas, **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**, previsto no artigo 59 § 2º da CLT, relativo aos dias não trabalhados, a serem compensados pelo empregado no dia de sua folga (com o limite de 10 horas a 12 horas por dia, conforme a escala) ou em dias normais de trabalho (em até 02 (duas) horas por dia), salvo quando da hipótese do art. 61§ 2o. da CLT, na qual a empresa deverá comunicar os empregados atingidos, não havendo necessidade de comunicar a SRTE em razão do estado de calamidade público.

b) O período de vigência do banco de horas será de 01.01.2021 a 31.12.2021, **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**, período este que deverá haver a compensação do saldo de horas devido, sendo que em caso de rescisão, independentemente do motivo, haverá o desconto proporcional nas verbas rescisórias. Podendo as partes firmarem mero aditivo prorrogando tal prazo por 06 meses.

c) Em caráter excepcional, as horas extras já realizadas, que seriam pagas poderão, a critério das empresas, serem convertidas para banco de horas, com a liberação destes empregados em folgas compensatórias, assim como pode o pagamento destas ser postergado para o fim da pandemia, com pagamento parcelado em até 03 (três) vezes.

d) As horas extras realizadas durante o período de calamidade pública, serão lançadas em banco de horas de forma simples para compensação em até 18 (dezoito) meses, após o término do estado de calamidade pública.

e) Podem ser excedidas as horas diárias de trabalho além da 8ª, sem a limitação de 10 horas diárias, podendo ainda ultrapassar a 12ª hora diária, durante o período de calamidade ou em havendo situação atípica de serviço.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA - 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, biometria e reconhecimento facial).



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PONTO POR EXCEÇÃO

Fica facultado às empresas, adotar a modalidade de 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REGISTRO DO HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria ou reconhecimento facial, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação desde que haja uma pre-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde é registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LICENÇA REMUNERADA (CONTAGEM DO ACRESCIMO AO TEMPO DE AVISO PRÉVIO)

- As empresas poderão optar em conceder licença remunerada até o limite equivalente dos dias de aviso prévio adicional por ano de trabalho, de forma que por ocasião da rescisão contratual, serão abatidos os dias de licença remunerada concedidos do aviso prévio adicional.
- Será garantido a esse trabalhador todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, **exceto o valor referente ao vale transporte e vale refeição.**
- O mesmo princípio poderá ser adotado para empregados, que tenham comprovada doença crônica, como Câncer, Diabetes, cardíaco dentre outras, mediante atestado médico que comprove sua situação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FÉRIAS

a) Considerando o caput do art. 611-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, ficam autorizadas as empresas a concederem férias coletivas ou individuais, **sem a necessidade de pré-aviso com 30 dias de antecedência** e/ou notificação com 15 dias de antecedência para o Ministério do Trabalho e para o Sindicato dos Trabalhadores da Categoria **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**. Cabendo em ambos tipos de férias o empregado ser comunicado formalmente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

b) Em situação excepcional, motivada por ato do Poder Público ou em razão de rescisão de contrato com tomador de serviços ou sua redução, a comunicação ao empregado das férias pode ser imediata, sem observar a antecedência mínima, podendo esta comunicação ocorrer por qualquer meio eletrônico.

c) As empresas ficam autorizadas a antecipar o período de gozo de férias daqueles trabalhadores que

ainda não completaram o período aquisitivo, sendo que em havendo rescisão contratual, independentemente do motivo, antes da totalização do período aquisitivo serão descontadas os dias proporcionais decorrentes no termo rescisório.

d) Em razão da natureza extraordinária, as empresas ficam dispensadas de efetuar o pagamento prévio das férias e do abono constitucional de 1/3, devendo efetuar o pagamento do período de férias no mês subsequente, ou seja, na mesma data que ocorrerá o pagamento habitual do salário mensal e o abono constitucional deverá ser quitado até o pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2021, ou por ocasião da rescisão contratual, se esta ocorrer antes.

e) As férias sendo concedidas, faz com que a este empregado, completado o período aquisitivo, inexistirá novo direito de férias, em razão de sua antecipação.

f) O empregador poderá, nos postos de trabalho onde houver suspensão de trabalho das atividades laborais total ou parcial, dispensar o empregado do comparecimento ao trabalho, mas mantendo o pagamento do salário, ficando acordado que o mesmo número de dias corridos em que o empregado ficar sem trabalhar será abatido quando usufruir de suas férias, limitando-se a 30 (trinta) dias, mas restando devido o pagamento do abono constitucional de 1/3.

g) Fica acordado que a presente modalidade de suspensão/compensação poderá ser utilizada tanto ao empregado que, na data da paralização da atividade, já tenha completado o curso do período aquisitivo, como aquele que ainda esteja no curso do período aquisitivo.

h) A empresa deverá ainda informar quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por tal medida encaminhando cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e afixar o aviso nos locais de trabalho para conhecimento e ciência de todos os trabalhadores.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ARTIGO 476-A DA CLT

CONSIDERANDO, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020;

CONSIDERANDO, as Medidas Provisórias nºs 927 e 936 de 2020, visam garantir empregos e renda, devido aos danos causados pela Pandemia, no mundo, e em especialmente, no Brasil tanto para saúde, como para as empresas e os empregados;

CONSIDERANDO, para fins trabalhistas, o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme previsto na Medida Provisória nº 927.

CONSIDERANDO, os impactos da Pandemia no mundo e recentemente no Brasil, considerando que a prioridade neste momento crítico é proteger o direito à prevenção da saúde e segurança física sejam eles empregados, empresários e seus familiares;

CONSIDERANDO, que as assembleias dos sindicatos patronal e laboral, de acordo com a Medida Provisória nº 936, art. 17, inciso II, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho;

CONSIDERANDO, que o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a suspensão do contrato de trabalho, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação, recebendo em contrapartida uma das modalidades do benefício Seguro-Desemprego previsto pela Medida Provisória nº. 1.726, de 03 de novembro de 1998 (reeditada pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, convalidade) e, posteriormente, regulamentada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, por meio da Resolução nº. 200, de 04 de novembro de 1998, denominada Bolsa Qualificação Profissional;

CONSIDERANDO, que a Medida Provisória prevê em seu 17, inciso I, que durante a calamidade pública o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

As partes convencionam que a suspensão temporária do contrato de trabalho, enquanto perdurar a Pandemia COVID 19, deverá obedecer o disposto no o artigo 476-a da CLT, devendo as empresas interessadas em realizar os acordos coletivos de trabalho, procurarem diretamente os respectivos sindicatos profissionais, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) do início da suspensão temporária do contrato de trabalho.

1.) Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, exceto o VT, VR por serem benefícios inerentes à prestação de serviços.

2.) O benefício da cesta básica será devido integralmente aos empregados que tiverem a suspensão temporária do contrato de trabalho regido pelo artigo 476-A da CLT.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA** e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.

b) A falta de indicação do CID - Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

Parágrafo Primeiro: O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, até **48 horas após** a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa.

Parágrafo Segundo: Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sedede empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsede ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

Parágrafo Terceiro: Para sua validade, o atestado devera conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o numero do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horario e assinatura do preposto da empresa.

Parágrafo Quarto: Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, podera solicitar esclarecimentos aos responsaveis, os quais deverão presta-las, vez que a pratica de atestado falso e crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

Parágrafo Quinto: Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra "e" da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto de 1,5% (hum e meio por cento) do piso salarial em folha de pagamento dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos beneficios da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, das contribuições sindical e negocial e outras a favor das entidades laborais, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

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

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

c) A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.



DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANILHA DE FORMAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO EXEQUÍVEL

A Planilha de composição de encargos sociais fixada nesta Convenção Coletiva, revela o contexto mínimo de custeio para possibilitar contratações com exequibilidade econômica e segurança jurídica, com foco em resguardar os tomadores de serviços no tocante a contratação de atividades terceirizadas com predominância de mão de obra, no que concerne a responsabilidade subsidiária e/ou solidária presente nas relações trabalhistas.

A planilha de composição de encargos sociais mínimos segue padrões de aglutinação de custeio, considerando a realidade do setor de asseio e conservação, em percentuais respaldados por análises produzidas pelas mais renomadas instituições especializadas na criação e análise de índices econômico-financeiros.

RUI MONTEIRO MARQUES
PRESIDENTE
SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

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

ANEXOS ANEXO I - ATA AGE SIEMACO ARARAQUARA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PATRONAL SEAC-SP

[Anexo \(PDF\)](#)

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001388/2020
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/02/2020
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003799/2020
 NÚMERO DO PROCESSO: 46253.000073/2020-82
 DATA DO PROTOCOLO: 31/01/2020



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

SIND DOS EMPR RM EMP ASS CON LIMP UR ARA SCAR MAT E REG, CNPJ n. 00.634.573/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO ALVES FILHO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de 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) das empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação ambiental, higiene, limpeza de fossas e caixas d'água, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das empresas, com abrangência territorial em Américo Brasileiro/SP, Araraquara/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Dourado/SP, Ibaté/SP, Ibitinga/SP, Jaboticabal/SP, Jaú/SP, Matão/SP, Ribeirão Bonito/SP, São Carlos/SP e Taquaritinga/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - 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\$ 1.554,10
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\$ 1.822,36

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).

*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 exerceram, 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 consideradas 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 de 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 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 - Cassada 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 limpar de vidros utilizando-se de balandim 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, barracarias 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 de 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 - SIEMACO ARARAQUARA), 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 (SIEMACO ARARAQUARA e SEAC-SP), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamento, 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

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica in natura 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
- 2 kg de açúcar refinado
- 2 latas de 135g de sardinha em óleo
- 1 kg de sal refinado
- 1 lata de 180 g de salsicha
- 1 kg de farinha de trigo
- 1 pote de 300g de tempero completo
- 1 kg de macarrão
- 1 lata de 700g de golabada/marmelada
- ½ kg de café torrado e moído com selo ABIC
- ½ kg de fubá 1
- 1 caixa de papelão

CESTA BÁSICA

ANO 2020

VALOR EM REAIS

R\$ 110,94

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tickets, 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, desde que satisfeita a exigência do item "2" desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

2- O empregado que apresentar falta sem justificativa legal no mês, não fará jus ao benefício.

3 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

4 - A cesta in natura ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.



- 5 - Fica estabelecido que a não retirada da cesta in natura ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.
- 6 - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item "4", deverá ser contra recibo.
- 7 - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.
- 8 - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.
- 9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.
- 10- No caso de recebimento da cesta básica "in natura", a empresa obriga-se a orientar seus empregados a comunicar as eventuais alterações de endereço, ao setor de RH (Recursos Humanos) da empresa mediante entrega de comprovante de endereço atualizado com protocolo de recebimento, toda vez que houver alteração do mesmo.

PARÁGRAFO ÚNICO: A irregularidade no fornecimento da cesta básica "in natura", por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

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 fornecem a refeição, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação.

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

Parágrafo primeiro: As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e prestado por instituição terceira, o Instituto Arindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47.

Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

Parágrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência 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, pediatria, 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.

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais), por mês e por empregado**, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

Parágrafo quarto: Os recolhimentos dos valores 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 Instituto, 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.

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

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

Parágrafo sétimo - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 28,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do Instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

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

Parágrafo nono - O valor de **R\$ 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 décimo: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: www.institutoagf.com.br (campo "Boleto").

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 possuem 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 Convenentes, 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.

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. 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.

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 Convênio 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 condições 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 compõem 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 Copieira, Limpador de Vidro, Porteiro/Controlador de Acesso/Fiscal de Piso, Zeladoria em Próprios Públicos, Técnico em Desentupimento, Auxiliar em Desentupimento, Auxiliar de Manutenção, Hidrojateista, Operador de Varredora 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 semelhantes, 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 consequente 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 suspendem ou interrompem 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 - SIEMACO ARARAQUARA.

- 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 - SIEMACO ARARAQUARA.

- a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele do SIEMACO ARARAQUARA, 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 SIEMACO ARARAQUARA 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 de 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 Asseto 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 diurna 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 de 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, mediante o uso de ponto 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, mediante o uso de 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:

- 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;
- até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- 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;
- nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- pele tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- 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 de riscos de acidentes de trabalho, insalubridade, etc, de 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**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SEGURANÇA NO TRABALHO**

a) Para os trabalhos em altura realizados com auxílio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na NR-35, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.

b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao **SIEMACO ARARAQUARA**, relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

UNIFORME**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1(um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após. Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado. Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos (ex.: "camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas, sobretudo ou jaqueta (para porteiros); agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou casaca/paletó)".

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA/ESTABILIDADE**

Considerar-se-á extinta a estabilidade do cipeiro em casos de término de contrato de prestação de serviços com o tomador, além dos casos previstos em lei.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REALIZAÇÕES DE SIPAT'S**

A Realização das SIPAT'S deverá ser comunicada ao respectivo Sindicato Profissional, sendo-lhe reservado oportunidade para sua apresentação;

1ª) As SIPATs deverão obedecer a um conteúdo mínimo p. ex.: AIDS, álcool e drogas no trabalho, ergonomia, doação de sangue/órgãos/câncer de mama/próstata, etc...

2ª) Composição obrigatória da CIPA em cada local onde existir 20 ou mais trabalhadores.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema Único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - SIEMACO ARARAQUARA** e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.

b) A falta de indicação do CID - Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SESMT COLETIVO ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO**

Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/ DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, englobando as empresas de mesma atividade econômica, localizadas na área de representação do SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO;

-> Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos em referendados nesta cláusula. * NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO "4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho." ... "4.14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho." ... "4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado

semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela Portaria SST 17/2007).*

AVALIAÇÃO: Nos termos no item 4.14.4.3 as partes signatárias constituirão comissão paritária indicando cada qual dois componentes, e integrada ainda por dois integrantes da empresa que aderir ao sistema efetivarão a avaliação do sistema no prazo de seis meses após sua implantação.

FISCALIZAÇÃO: A partir de seis meses da implantação, a comissão paritária composta pelos signatários, poderá requisitar às empresas representadas pelo SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, que não aderirem ao sistema, toda documentação relativa ao SESMT, mediante simples notificação com aviso de recebimento, com prazo de apresentação não inferior à vinte dias para análise do correto cumprimento da Legislação relativa à matéria.

PARÁGRAFO ÚNICO: A não apresentação no prazo assinalado ensejará multa em favor das entidades no importe de cinco por cento (5%) do piso 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 de empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar à 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 e 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 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E NEGOCIAL

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra "e" da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto de 1,5% (um e meio por cento) do piso salarial em folha de pagamento dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, das contribuições sindical e negocial e outras a favor das entidades laborais, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

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

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

c) A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 específica 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, cartacornite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ULTRATIVIDADE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 da elaboração do Regulamento Padrão entre o SEAC-SP e da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA - SIEMACO ARARAQUARA.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 - SIEMACO ARARAQUARA. 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 PRIMEIRA - 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 - SIEMACO ARARAQUARA.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 inexecutáveis.

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

PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMOS**ITENS DE FORMAÇÃO****GRUPO A - ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS**

	PERCENTUAL
Previdência Social	20,0000%
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%
TOTAL GRUPO A	36,8000%

GRUPO B - TEMPO REMUNERADO E NÃO TRABALHADO

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%
TOTAL GRUPO B	12,8737%
GRUPO C - ADICIONAL DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO	
Adicional de Férias	3,0506%
13º Salário	9,3839%
TOTAL GRUPO C	12,4345%
GRUPO D - OBRIGAÇÕES RESCISÓRIAS	
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%
TOTAL GRUPO D	7,0477%
GRUPO E - APROVISIONAMENTO DE CASOS ESPECIAIS	
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%
TOTAL GRUPO E	1,4904%
GRUPO F - INCIDÊNCIAS CUMULATIVAS	
Grupo A x (Grupo B + Grupo C)	4,3021%
Incidência do Grupo A Sobre Grupo B	4,5759%
Incidência Grupo A Sobre o Grupo C	6,6780%
TOTAL GRUPO F	79,5243%
TOTAL GERAL	79,5243%



RUI MONTEIRO MARQUES
PRESIDENTE
SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

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

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 - SIEMACO ARARAQUARA

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 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007853/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/08/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034441/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.109400/2021-79
DATA DO PROTOCOLO: 16/08/2021



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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENCAO E EXECUCAO DE AREA, CNPJ n. 86.825.538/0001-61, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND DOS EMPR RM EMP ASS CON LIMP UR ARA SCAR MAT E REG, CNPJ n. 00.634.573/0001-77, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta norma coletiva se aplica a todas as empresas e seus respectivos empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral, abrangendo serviços de paisagismo, ajardinamento, gramíneas e cultura de plantas, com abrangência territorial em Américo Brasiliense/SP, Araraquara/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Dourado/SP, Ibaté/SP, Ibitinga/SP, Jaboticabal/SP, Jaú/SP, Matão/SP, Ribeirão Bonito/SP, São Carlos/SP e Taquaritinga/SP.**

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

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

1 – As empresas concederão um aumento salarial de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) no período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022, que terá como base de aplicação sob os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2021.

Conforme tabela abaixo:

JORNADA	220 HORAS/MÊS
PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.280,28
Ajudante de Jardinagem/ Serviços; Servente de Jardinagem	R\$ 1.280,28
Capinador de Corregos, Canais; Sistemas de Drenagem e Afins	R\$ 1.280,28
Operador de Roçadeira/ Operador de Micro trator	R\$ 1.310,80
Operador de Moto Serra	R\$ 1.356,88
Jardineiro	R\$ 1.341,65
Tratorista em Manutenção de Áreas Verdes	R\$ 1.511,24
Podador de Árvore	R\$ 1.473,56

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES E CORREÇÕES SALARIAIS**

As empresas concederão reajustes salariais, conforme descritos abaixo:



a) A partir de 01 de Março de março de 2021, o reajuste salarial da categoria, para **TODOS TRABALHADORES** é de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento), sem exceção, que terá como base de aplicação os salários vigentes em 28/02/2021;

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

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

3. Observado a exceção disposta na jornada prevista na cláusula **TURNO FIXO 12 X 36**, fica vedada às empresas, a contratação de empregados, em jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais.

Parágrafo único - As diferenças salariais e do benefício retroativas a 1º de março de 2021 serão pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de junho de 2021.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DA REDE BANCÁRIA**

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

CLÁUSULA SEXTA - 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:

- Os saques bancários, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionais fora destas especificações serão debitadas aos empregados.
- As contas não incluirão a utilização de cheques.
- 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 horas de um dia e 05 horas do dia seguinte será pago um adicional de 25 (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

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 - As empresas deverão protocolar/entregar cópia dos respectivos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral e no SINDVERDE até o dia 30 de junho de 2021 ou no prazo de 30 (trinta) dias contados do mês de início da vigência do PPRA.

1.3 - Com relação aos novos contratos celebrados pelas empresas da categoria junto à entes públicos, sociedade economia mista e/ou concessionárias, cujos editais das licitações forem publicados a partir de 01 de Maio de 2021, mesmo com o protocolo/entrega do PPRA e laudo técnico perante o sindicato laboral e o SINDVERDE, serão garantido os seguintes adicionais:

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

1.4 - Não havendo a entrega dentro do prazo aqui estipulado, sujeitará a empresa ao pagamento do adicional de insalubridade conforme estabelecido no caput, até a data de vigência da presente norma coletiva.

2- Uma vez constatada a irregularidade, a empresa ficará obrigada a pagar os adicionais de insalubridade, de todo o período de abrangência, além do acréscimo dos encargos legais e demais reflexos, sem prejuízo de multa convencional, bem como das despesas oriundas da necessidade de apuração da ocorrência, sob pena de execução.

3 - O sindicato dos trabalhadores 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 moto serra 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 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, para o período de 2021, 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/2021 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2022.

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

- 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;
- 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 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 01 de março de 2021 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\$ 305,30 (trezentos e cinco reais e trinta centavos);

1- Por opção da empresa, para os meses de março de 2021 à 28 de fevereiro de 2022 poderá ser substituído por 25 tickets refeição no valor de R\$ 12,21 (doze reais e vinte e um centavos) por dia, sendo os mesmos entregues em 2 parcelas, sendo a primeira, com 13 vales refeições, entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda, com 12 vales refeições, em até 15 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 a 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

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

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

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/03/2021, 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.

O benefício será suportado integralmente pelas empresas, sendo as mesmas responsáveis pelo pagamento da totalidade do valor correspondente ao referido benefício.

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

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

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

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

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

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

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



CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 nas Entidades Sindicais Profissionais.

- Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.
- 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.
- 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;**
- Quando a Entidade Sindical Profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

Paragrafo 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 micro trator; operador de motosserra; jardineiro; tratorista em manutenção de áreas verdes e podador de arvores.



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.

Paragrafo 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 micro trator; operador de motosserra; jardineiro; tratorista em manutenção de áreas verdes e podador de arvores.

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 MOTO SERRA, OPERADOR DE MICRO TRATOR, JARDINEIRO E TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES.

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

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

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

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 Sindicato profissional, independentemente de tempo de serviço.

SERVIÇO MILITAR

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



APOSENTADORIA

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

ACIDENTE DO TRABALHO

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

AUXÍLIO DOENÇA

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PREVIDÊNCIA SOCIAL/ PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS**

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TURNO FIXO DE 12 X 36

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

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

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

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

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS FRACIONAMENTO

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE ESTUDOS - SEGURANÇA DO TRABALHO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E REFEITÓRIOS

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

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTO DE SINALIZAÇÃO

As empresas se obrigam a fornecer, a seus empregados, equipamentos de sinalização e segurança (cones, coletes refletivos, 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 (quinhentos) empregados por contratos, contará com uma assistente social para atendimento dos mesmos.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS



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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

As Entidades Sindicais convenionadas terão acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, conforme 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 SINDICATO DOS TRABALHADORES DA REGIÃO.

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, na entidade profissional, com limite de 01 (um) empregado por empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS: CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PREVISTA EM LEI

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL

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

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



da entidade sindical.

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

c) A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos termos do disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, as empresas representadas pelo SINDVERDE recolherão o valor mensal de R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais), em conformidade com a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, com os fins de garantir a manutenção das atividades do sindicato.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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:

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

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



da entidade sindical.

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

c) A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos termos do disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, as empresas representadas pelo SINDVERDE recolherão o valor mensal de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), em conformidade com a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, com os fins de garantir a manutenção das atividades do sindicato.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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 a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

2 - Consideram-se obrigações sindicais:

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

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



DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO



CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 Primeiro- É vedada a formação de comissão de representação dos trabalhadores antes do regulamento padrão elaborado entre o sindicato patronal e laboral.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - ULTRATIVIDADE

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO

- 1) As condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, no que se refere as questões de natureza econômica e /ou sociais com reflexos econômicos;
- 2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e as respectivas Entidades Sindicais Profissionais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 - 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".

RITA DE CASSIA BASTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENCAO E EXECUCAO DE AREA

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

ANEXOS ANEXO I - AGE CCT 2021

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na

Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



Enquadramento Fiscal da AS Nascimento

Data da consulta: 15/10/2021 16:37:42

Identificação do Contribuinte - CNPJ Matriz

CNPJ: 10.723.250/0001-03

A opção pelo Simples Nacional e/ou SIMEI abrange todos os estabelecimentos da empresa

Nome Empresarial: **A S NASCIMENTO AMBIENTAL SERVICOS URBANOS EIRELI**

Situação Atual

Situação no Simples Nacional: **NÃO optante pelo Simples Nacional**

Situação no SIMEI: **NÃO enquadrado no SIMEI**

