

ILUSTRÍSSIMO SENHOR PREGOEIRO DO MUNICÍPIO DE SÃO CARLOS, SENHOR HICARO LEANDRO ALONSO

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 076/2020

PROCESSO Nº 767/2020

**CAPITAL SERVIÇOS E FACILITIES EIRELI**, pessoa jurídica de direito privado inscrita no CNPJ/ME sob o nº. 12.499.501/0001-43, com sede à Alameda Santos, 1.767, Cerqueira Cesar, São Paulo/SP, CEP: 01419-100, por seu bastante procurador, Sr. FELIPE RAMOS LEONE, portador do documento de identificação RG nº. 36.420.016-9, inscrito no CPF/ME sob o nº. 409.939.238-44, com domicílio profissional no endereço acima informado, com fundamento no inciso XIII, artigo 4º da Lei Federal nº. 10.520/2002, artigo 109 da Lei Federal nº. 8.666/93 e item 10 do edital, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Senhoria, apresentar

#### **RECURSO ADMINISTRATIVO**

, face a declaração de vencedor da empresa **GRUPO SAFE NEGÓCIOS – VAGNER BORGES DIAS**, pelas razões a seguir expostas.

#### **DA TEMPESTIVIDADE DA MEDIDA**

Na data de 24 de setembro de 2021 esta Municipalidade oportunizou o momento de manifestação de interesse recursal, tendo esta Recorrente apresentado sua intenção, tendo em vista que a empresa Recorrida foi classificada em primeiro lugar.

Considerando o prazo de 3 (três) dias, legalmente franqueado, conforme inciso XVIII do art. 4º da Lei Federal nº. 10.520/2002 e a previsão do item 10.2 do instrumento editalício que indica que tal prazo será computado em dias úteis, temos que a medida ora protocolada é tempestiva.

#### **BREVE RESUMO DOS FATOS**

A Recorrente participou do Pregão Eletrônico nº. 076/2020, tendo sido classificada em 8º lugar.

Em primeiro lugar a empresa Recorrida apresentou sua proposta comercial que, embora tenha sido considerada mais vantajosa, não logra êxito, mediante simples análise, em atender aos critérios de exequibilidade.

O instrumento convocatório indica que a prestação de serviços deverá ocorrer com o fornecimento de produtos saneantes domissanitários, materiais (tais como: enceradeira, pano de chão, vassoura, rodo, bucha, etc) e equipamentos de proteção individual suficientes para o número de colaboradores que atenderão aos locais indicados no Anexo IV.

O item 4.2 do Termo de Referência apresentou os materiais mínimos a serem considerados para a proposta comercial, o qual toma-se a liberdade de reproduzir abaixo:

MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA CADA UNIDADE/MÊS	
MATERIAIS	QUANTIDADE MENSAL
Álcool 90º	10 litros
Rodo médio (cabo longo)	01 unidade. Nas UPAS: 4 UNIDADES
Rodo grande (cabo longo)	01 unidade. Nas UPAS: 4 UNIDADES
Vassoura (cabo longo)	02 unidade. Nas UPAS: 4 UNIDADES
Detergente	5 litros
Sabão em pó	03 caixas
Sabonete Líquido (banheiros)	05 litros. Nas UPAS: 10 Litros
Sabão em pedaço	10 unidades
Bucha dupla face	06 unidades
Pano de chão	08 unidades. Nas UPAS: 10 UNIDADES
Desinfetante	20 litros. Nas UPAS: 30 litros
Flanela	02 unidades. Nas UPAS: 4 UNIDADES
Cloro	15 litros. Nas UPAS: 30 litros
Saco de lixo 100 L (branco)	03 pacotes. Nas UPAS: 06 pcts de 100 unid.
Saco de lixo 40 L (branco)	03 pacotes. Nas UPAS: 06 pacts de 100 unid.
Saco de lixo 100 L (preto)	03 pacotes. Nas UPAS: 06 pcts de 100 unid.
Saco de lixo 40 L (preto)	03 pacotes. Nas UPAS: 06 pcts de 100 unid.
Papel toalha – folha branca (fardo com 1000 folhas)	05 fardos
Veja multiuso	02 unidades. Nas UPAS: 30 litros
Removedor	10 litros
Pasta de limpeza p/ computador	02 potes de 250 gramas
Vassoura de teto	01 unidade
Espanja de aço	02 pacotes com 04 unidades
Cera líquida	05 litros
Palha de aço	01 pacote
Sapólio	02 unidades. Nas UPAS: 04 unidades
Limpa vidro	05 litros
Disco preto (grande)	02 unidades
Balde pequeno	02 unidades
Balde grande	02 unidades

*h*

Luvas - amarela e azul	06 unidades de cada
Saco de lixo 40 L (brco)	03 pacotes. Nas UPAS: 06 pacets de 100 unid.
Saco de lixo 100 L (preto)	03 pacotes. Nas UPAS: 06 pcts de 100 unid.
Pã de lixo	01 unidade
Papel Higiénico – folha branca (fardo 64 rolos 30mts ouequivalente)	06 fardos
Lustra móveis	01 unidade
Escova de lavar roupas	01 unidade
Escova de banheiro	01 unidade
Álcool Gel 70°	10 litros. Nas UPAS: 30 Litros
Mangueira de quintal (50 metros)	01 unidade

Nota-se, pela lista de materiais mínimos, que o volume de materiais é considerável e não poderia ser refletido por apenas:

- R\$ 28,97 (vinte e oito reais e noventa e sete centavos) – para o auxiliar de limpeza 12 X 36 noturno;
- R\$ 25,54 (vinte e cinco reais e cinquenta e quatro centavos) – para o auxiliar de limpeza 12 X 36 diurno;
- R\$ 11,97 (onze reais e noventa e sete centavos) – para o auxiliar de limpeza 44h/sem;

Nitidamente os materiais solicitados em qualidade e quantidades mínimas no edital, não traduzem esse valor na proposta.

Essa simples comparação, por si só demonstra a inexistência da proposta da Recorrida São 62 (sessenta e duas) UBS, o que demanda grande quantidade de funcionários e, decorre, uma grande quantidade de materiais.

Todas essas variáveis deixam claro que o preço colocado pela Recorrida em sua planilha de materiais, traz a incompatibilidade dos preços ao ofertado pelo mercado.

Ainda que esta não fosse a interpretação, certamente um custo tão baixo leva em consideração não apenas o racionamento dos materiais, mas sim, a falta dos mesmos em alguns locais que devem ser atendidos pela prestação de serviços.

Como se isso não bastasse, a proposta da Recorrida desconsidera por completo as previsões e direitos garantidos aos eventuais colaboradores por meio da Convenção Coletiva de Trabalho, exercício 2020/2021, formalizada entre o SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO e SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO E LIMPEZA URBANA DE SÃO PAULO, cuja vigência é de 01/01/2020 a 31/12/2021 (cópia anexa).

1

Isto porque, conforme previsão do Anexo XI<sup>1</sup> e da Cláusula Décima Segunda da CCT, a planilha de composição de custos unitários deveria prever o benefício denominado PPR:

*PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS*

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

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

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

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

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

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

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

*Parágrafo Segundo: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante do SIEMACOSP), 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:*

<sup>1</sup> “Nota 2: Observar a previsão dos benefícios contidos em Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos de Trabalho.”

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-SP e SEAC-SP), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

**Isto porque, conforme de verifica das planilhas de composição de custos juntadas pela Recorrida, o campo "Participação – Lucros e Resultados (PLR)" encontra-se zerado em todas as modalidades de trabalho destacadas na proposta.**

Ora, a Recorrida apresentou em sua proposta valores irrisórios referentes aos materiais de limpeza e uniformes e deixou de prever direitos dos colaboradores, previstos em CCT em pleno desacordo com o edital.

Diante disso, pelo total descabimento dos preços ofertados pela Recorrida e, omissão deste Pregoeiro quanto a tal fato, serve o presente para esclarecer os motivos da inexecuibilidade da proposta e requerer a desclassificação da GRUPO SAFE NEGÓCIOS – VAGNER BORGES DIAS.

## DO DIREITO

### 1 – Do tratamento isonômico e da vinculação ao instrumento convocatório

Sabe-se que a empresa GRUPO SAFE NEGÓCIOS – VAGNER BORGES DIAS, **embora não tenha cumprido o exigido no item 6.6.2 do instrumento convocatório<sup>2</sup>, não teve sua participação no certame mitigada**, como deveria, tendo em vista a necessidade de **tratamento isonômico**, esperado e exigido pela Constituição Federal, art. 37:

*XXX - ressalvados as 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.*

E pelo art. 3º da Lei 8.666/93:

<sup>2</sup> 6.6.2. Contiverem qualquer limitação ou condição substancialmente contrastante com o presente Edital, ou seja, manifestamente inexecuíveis, por decisão do Pregoeiro.

**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.**

§ 1º É vedado aos agentes públicos:

**1 - admitir, prever, incluir ou tolerar, nos atos de convocação, cláusulas ou condições que comprometam, restrinjam ou frustrem o seu caráter competitivo, inclusive nos casos de sociedades cooperativas, e estabeleçam preferências ou distinções em razão da naturalidade, da sede ou domicílio dos licitantes ou de qualquer outra circunstância impertinente ou irrelevante para o específico objeto do contrato, ressalvado o disposto nos §§ 5º a 12 deste artigo e no art. 3º da Lei no 8.248, de 23 de outubro de 1991;**

A inabilitação da Recorrida é de rigor, pelo não cumprimento aos termos do instrumento convocatório, porém, tal interpretação e destino que deveria ser dada à licitante, não o foi, tendo em vista a aceitação da irregularidade.

Se consta no edital a obrigatoriedade de conjugar inúmeros custos e previsões de direitos na planilha de composição de custos, não há qualquer autorização para que seja aceita a proposta da Recorrida.

Sobre o tema MARÇAL JUSTEN FILHO leciona:

*Depois de editado o ato convocatório inicia-se a chamada fase externa da licitação. Os particulares apresentam as suas propostas e documentos, que serão avaliados de acordo com os critérios previstos na Lei e no ato convocatório. Nessa segunda fase, a Administração verificará quem, concretamente, preenche mais satisfatoriamente as condições para ser contratado. **Também nessa etapa se exige o tratamento isonômico. Trata-se, então, da isonomia na execução da licitação. Todos os interessados e participantes merecem tratamento equivalente.**<sup>3</sup>*

É importante ressaltar que a conduta da Municipalidade em classificar empresa que não apresentou documento de importância ímpar para a segurança da contratação, implica não só no descumprimento do Princípio da Isonomia, como também, no descumprimento do Princípio da Vinculação ao Instrumento Convocatório.

Ao dissertar sobre o tema MARÇAL JUSTEN FILHO salienta:

*Uma vez realizadas as escolhas atinentes à licitação e ao contrato, exaure-se a discricionariedade, que deixa de ser invocável a partir de então – ou, mais corretamente, se a Administração pretender renovar o exercício dessa faculdade, estará sujeita, como regra, a refazer toda a licitação.*

*(...) O procedimento de licitação reduz drasticamente a liberdade de escolha do administrador. Por regra, o resultado final não decorre de qualquer decisão subjetiva do administrador. Vence a licitação a proposta que se configura como a*

<sup>3</sup> JUSTEN Filho, Marçal. Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos. RT. 2014. P. 70 e 71.

mais conveniente para a concretização dos interesses coletivos e supraindividuais, segundo critérios objetivos. A liberdade de escolha vai sendo suprimida na medida em que o procedimento avança. Ao final, a regra é a ausência de espaço para uma decisão discricionária. Isso significa que ainda que se mudassem os julgadores, a decisão adotada na última fase teria de ser a mesma.<sup>4</sup>

O instrumento convocatório cristaliza a competência discricionária da Administração, que se vincula a seus termos. Conjugando a regra do art. 41 com aquela do art. 4º, pode-se afirmar a estrita vinculação da Administração do edital, seja quando a regras de fundo seja quando àquelas de procedimento. Sob um certo ângulo, o edital é o fundamento de validade dos atos praticados no curso da licitação, na acepção de que a desconformidade ente o edital e os atos administrativos praticados no curso da licitação se resolve pela invalidade destes últimos. Ao descumprir normas constantes do edital, a Administração Pública frustra a própria razão de ser da licitação. Viola os princípios norteadores da atividade administrativa, tais como a legalidade, a moralidade, a isonomia. O descumprimento a qualquer regra do edital deverá ser reprimido, inclusive através dos instrumentos de controle interno da Administração Pública.

(...) O descumprimento às regras do edital acarreta a nulidade dos atos infringentes.<sup>5</sup>

Como se vê, havendo a exigência no instrumento convocatório, não poderá a situação ser interpretada de forma diversa de modo a beneficiar indevidamente um licitante.

Nota-se que a jurisprudência e a doutrina são patentes ao considerar irregular o descumprimento a qualquer exigência que conste no edital.

Ainda corroborando com a impossibilidade de se desconsiderar o quanto previsto no edital, o Supremo Tribunal Federal já estabeleceu sua jurisprudência pacífica:

A Administração, bem como os licitantes, estão vinculados aos termos do edital (art. 37, XXI, da CF/1988 e arts. 3º, 41 e 43, V da Lei 8.666/1993), sendo-lhes vedado ampliar o sentido de suas cláusulas.<sup>6</sup>

Pugna-se para que a Municipalidade dispense um tratamento isonômico entre as licitantes, tendo em vista que diante dos mencionados princípios, não se pode favorecer uma licitante em detrimento das demais como claramente ocorreu.

Diante do exposto, requer seja revista a classificação da empresa GRUPO SAFE NEGÓCIOS – VAGNER BORGES DIAS, eis que ausente documento exigido e em momento algum dispensado, conforme o item 6.6.2.

## II – Da inexecuibilidade da proposta

<sup>4</sup> JUSTEN Filho, Marçal. Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos. RT. 2014. P. 85.

<sup>5</sup> Idem. P. 765.

<sup>6</sup> STF. AgRg no RMS 24.555/DF, 1º. T., rel. Min. Eros Grau.

Conforme esboçado parágrafos acima resta clara a inexecuibilidade da proposta, seja pela não previsão de materiais e equipamentos em quantidades suficientes para atender a demanda contratual, seja pela ausência de custos previstos em Convenção Coletiva, os quais podem ser comprovados por simples leitura da proposta da Recorrida e da CCT.

O item 6.6.2 do edital prevê que deverão rejeitadas as propostas que "contiverem qualquer limitação ou condição substancialmente contrastante com o presente Edital, ou seja, manifestamente inexecuíveis".

A Lei Federal nº. 8.666/93, em seu artigo 44 prevê que não poderão ser admitidas propostas irrealizáveis:

*Art. 44. No julgamento das propostas, a Comissão levará em consideração os critérios objetivos definidos no edital ou convite, os quais não devem contrariar as normas e princípios estabelecidas por esta Lei.*

*§1º É vedada a utilização de qualquer elemento, critério ou fator sigiloso, secreto, subjetivo ou reservado que possa ainda que indiretamente elidir o princípio da igualdade entre os licitantes.*

*§2º Não se considerará qualquer oferta de vantagem não prevista no edital ou no convite, inclusive financiamentos subsidiados ou a fundo perdido, nem preço ou vantagem baseada nas ofertas dos demais licitantes.*

*§3º Não se admitirá proposta que apresente preços global ou unitários simbólicos, irrisórios ou de valor zero, incompatíveis com os preços dos insumos e salários de mercado, acrescidos dos respectivos encargos, ainda que o ato convocatório da licitação não tenha estabelecido limites mínimos, exceto quando se referirem a materiais e instalações de propriedade do próprio licitante, para os quais ele renuncie a parcela ou à totalidade da remuneração.*

*§4º O disposto no parágrafo anterior aplica-se também às propostas que incluam mão-de-obra estrangeira ou importações de qualquer natureza.*

Já as condições da executabilidade são aquelas indicadas no inciso II do art. 48, da Lei Federal nº. 8.666/93:

*Art. 48. Serão desclassificadas:*

*(...) II - propostas com valor global superior ao limite estabelecido ou com preços manifestamente inexecuíveis, assim considerados aqueles que não venham a ter demonstrada sua viabilidade através de documentação que comprove que os custos dos insumos são coerentes com os de mercado e que os coeficientes de produtividade são compatíveis com a execução do objeto do contrato, condições estas necessariamente especificadas no ato convocatório da licitação.*

A doutrina esclarece tais critérios:

*"... aquele que sequer cobre o custo do produto, da obra ou do serviço. Inaceitável que empresa privada (que almeja sempre o lucro) possa catar preço abaixo do custo, o que levaria a arcar com prejuízo se saísse vencedora do certame, adjudicando-se-lhe o respectivo objeto. Tal fato, por incongruente com a razão de existir de todo empreendimento comercial ou industrial (o lucro), conduz, necessariamente, à presunção de que a empresa que assim age está a abusar do*

*poder econômico, com o fim de ganhar mercado ilegalmente, inclusive asfixiando competidores de menor porte”*

PEREIRA JUNIOR, Jessé Torres. Comentários à Lei de Licitações e Contratos da Administração Pública. p. 559)

No presente caso, observa-se flagrante disparidade do valor proposto pela Recorrida àqueles itens que deveriam compor a planilha de custos unitários.

Assim sendo, em uma análise superficial pode-se afirmar que a licitante vencedora e, bem assim, o Pregoeiro não compreenderam o esforço a ser empreendido no trabalho a ser contratado pelo Município.

Neste sentido, o valor da proposta comercial da Recorrida, notoriamente não cobre os custos que deveria.

Outrossim, pelos Princípios da Razoabilidade, Proporcionalidade e Eficiência, deve ser observada a possibilidade real de cumprimento do contrato administrativo quanto ao objeto do certame por parte da empresa eventualmente vencedora.

A coletividade não pode ser lesada por descumprimento das normas legais e editalícias, além das cláusulas contratuais, o que ocorrerá em razão da inexecutabilidade da proposta.

Isto porque, deve ser levado em consideração o Princípio da Supremacia do Interesse Público Sobre o Privado.

Neste sentido, a doutrina especializada leciona:

*“Precisamente por não poder dispor dos interesses públicos cuja guarda lhes é atribuída por lei, os poderes atribuídos à Administração têm o caráter de poder-dever; são poderes que ela não pode deixar de exercer, sob pena de responder pela omissão. Assim, a autoridade não pode renunciar ao exercício das competências que lhe são outorgadas por lei; não pode deixar de punir quando constate a prática de ato ilícito administrativo; não pode deixar de exercer o poder de polícia para coibir o exercício dos direitos individuais em conflito com o bem-estar coletivo; não pode deixar de exercer os poderes decorrentes da hierarquia; não pode fazer liberalidade com o dinheiro público. Cada vez que ela se omite no exercício de seus poderes, é o interesse público que está sendo prejudicado.”*

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di, Direito Administrativo – 31 ed. Ver. Atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018)

Diante da descon sideração de direitos e custos diretamente necessários e ligados à correta execução dos serviços licitados, qualquer outra ação que não seja a desclassificação da Recorrida é ato atentatório e de irresponsabilidade ao erário público municipal.

Os fatos apresentados nesta peça recursiva são notórios, não podendo ser ignorados ou descartados, ainda mais neste momento de exceção econômico-financeira que o atual mercado se encontra.

A Administração Pública é a responsável direta pela manutenção equilibrada na prestação de serviços e não pode cometer equívocos nas contratações, que poderão trazer sérios riscos na sua consecução e que ocorrerá no caso em pauta se mantida a classificação da Recorrida.

Beira à improbidade administrativa aceitar proposta que não traz todos os custos e variáveis em sua planilha de preços, pois é ilusória a percepção de que a mesma trouxe vantajosidade ao certame. Pelo contrário, a proposta é extremamente prejudicial, pois é fictícia e viola as leis e normas alusivas às contratações públicas.

A verdade é que a proposta da Recorrida possui planilha de composição de custos inverídica, estruturada para construir uma composição unitária inalcançável por qualquer concorrente, eis que destoa das variáveis que deveriam ser consideradas para emissão do preço.

Com efeito, os vícios insanáveis tornam a proposta inexequível e desafiam a inteligência lógico-jurídica e mercadológica, pois, há nitida impossibilidade comercial dos serviços serem prestado com lucro simbólico.

O mestre Hely Lopes Meireles define com maestria o significado de "inexequibilidade":

*"a inexequibilidade se evidencia nos preços zeros, simbólicos ou excessivamente baixos, nos prazos impraticáveis de entrega e nas condições irrealizáveis de execução diante da realidade do mercado, da situação efetiva do proponente e de outros fatores, preexistentes ou supervenientes"*

De igual modo a jurisprudência corrobora com as alegações aqui expostas:

**"ADMINISTRATIVO. PREGÃO ELETRÔNICO. PROPOSTA INEXEQUÍVEL. DESCLASSIFICAÇÃO DA LICITANTE. POSSIBILIDADE.**

1. Trata-se de Apelação interposta contra sentença que denegou a segurança requerida para modificar decisão que desclassificou a Demandante do Pregão Eletrônico nº. 47/2009, com consequente anulação do certame.

2. É correta a decisão que elimina o licitante que apresenta proposta inexequível, em conformidade com o que determina o art. 48 II da lei 8.666/93 e as arts. 11, IV e 22, §§2º e 3º do Decreto 5.450/2005.

5. Recurso não provido.

TRF-2 – Apelação Cível AC 00264258020094025101.

Notório que além de inexequível, a proposta vencedora viola o Princípio da Isonomia entre os participantes, mormente porque impossibilita que outros licitantes possam concorrer em iguais condições.

A conduta da Recorrida não é justa com os demais competidores, pois, deliberadamente retirou de sua composição de custos itens que obrigatoriamente deveriam constar.

Além disso, deixa claro que os materiais e equipamentos indicados nos custos unitários não abarcarão toda a execução mensal prevista no próprio instrumento convocatório.

Diante de todo o exposto, certamente que a proposta não é exequível, desrespeita os mandamentos legais, doutrinários e competitivos que devem permear os certames públicos.

Em razão disso, para que não haja conivência com as ações duvidosas da Recorrida, é clara a necessidade de desclassificação da proposta apresentada pela empresa GRUPO SAFE NEGÓCIOS – VAGNER BORGES DIAS.

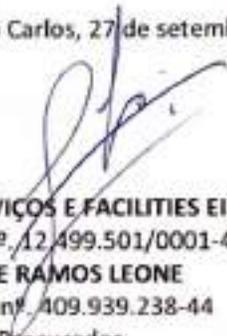
#### **DOS PEDIDOS**

Conforme comprovado no decorrer do presente recurso a Recorrida não cumpriu as a constituição, a legislação aplicável, as cláusulas editalícias e, menos ainda os Princípios basilares das contratações públicas, sendo de rigor o afastamento do tratamento diferenciado realizado por esta Municipalidade.

Diante do exposto, deve-se reformar a decisão de modo a desclassificar a GRUPO SAFE NEGÓCIOS – VAGNER BORGES DIAS, o que aqui se requer.

Termos em que, pede deferimento.

De São Paulo para São Carlos, 27 de setembro de 2021.



**CAPITAL SERVIÇOS E FACILITIES EIRELI**  
CNPJ/ME nº. 12.499.501/0001-43  
**FELIPE RAMOS LEONE**  
CPF/ME nº. 409.939.238-44  
Procurador

**TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP001355/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/02/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004386/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.101516/2021-43  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/02/2021

**NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 46219.000253/2020-81  
**DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 07/02/2020

**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 Presidente, Sr(a). RUI MONTEIRO MARQUES;

E

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

celebram 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'águas, 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 São Paulo/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 (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 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 CONVÊNIOS

As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo SIEMACO-SP, 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% (quarenta por cento) da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao SIEMACO-SP, 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% (cinquenta por cento) àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao SIEMACO-SP 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 (noventa) dias.

2 - O empregado que apresentar falta sem justificção 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 (quinze) 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, 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).

<b>TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia</b>	<b>ANO 2021</b>
VALOR EM REAIS	R\$ 16,61
<b>Desconto de até</b>	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*.

## 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 expreso consentimento do SIEMACO-SP, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/01/2021, 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](http://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](http://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**, continuam estabelecidas e limitadas nos prazos previstos na redação da MP 936-20.

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 SIEMACO-SP e por justa causa do empregado ou ainda quando do término do contrato de trabalho de prestação de serviços motivado 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 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 (seis) 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 colherem 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 dispensarem a marcação do intervalo de repouso e alimentação, desde que haja uma pré-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 ACRÉSCIMO AO TEMPO DE AVISO PRÉVIO)**

- a) 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.
- b) Será garantido a esse trabalhador todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, **exceto o valor referente ao vale transporte e vale refeição.**
- c) 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, inexistam 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 da usufruição 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 números 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 dos 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 determina 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 a Pandemia COVID 19, deverá obedecer o disposto no o artigo 476-a da CLT, vendo as empresas interessadas em realizar os acordos coletivos de trabalho, ocorrerem diretamente os respectivos sindicatos profissionais, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) do início da suspensão temporária do contrato trabalho.***

1.) Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará *justa* dos 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 **do SIEMACO-SP** 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 sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsele ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

**Parágrafo terceiro:** Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número 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, horário e assinatura do preposto da empresa.

**Parágrafo quarto:** Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão presta-las, vez que a prática de atestado falso é 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

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n.º 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e conforme aprovação em assembleias pelos trabalhadores da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, **a partir de janeiro de 2021**, a importância equivalente a **1% (um por cento) do salário de cada empregado**, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a **R\$ 41,72 (quarenta e um reais e setenta e dois)**, a título de **Contribuição Assistencial Negocial**. Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-SP em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

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

a) O prazo para OPOSIÇÃO será de 30 (trinta) dias contados do primeiro dia subsequente à data-base, ou seja, entre os dias 05 de janeiro a 03 de fevereiro de 2021.

b) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsede do Sindicato ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.

c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

#### 1- AÇÃO JUDICIAL

a) NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SIEMACO-SP: Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa deverá notificar o SIEMACO-SP para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis.

b) DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS: A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o SIEMACO-SP, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.

c) RESTITUIÇÃO POR DANOS MORAIS: Da mesma forma, a empresa terá o direito de restituição, perante o SIEMACO-SP, de valores que seja obrigada a pagar de condenação por danos morais individuais ou coletivos, decorrentes do desconto de contribuição sindical.

#### 2- FORMA DE RECOLHIMENTO

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

#### 3- DESCONTO E REPASSE

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

### **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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**

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PATRONAL SEAC-**  
**SP**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DOS TRABALHADORES**

[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: SP000793/2020  
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/02/2020  
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001064/2020  
 NÚMERO DO PROCESSO: 46219.000253/2020-81  
 DATA DO PROTOCOLO: 13/01/2020

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

SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP, CNPJ n. 62.653.233/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA;

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

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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 São Paulo/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 PREDIOS PÚBLICOS	R\$ 1.586,23
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 1.620,54
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.201,30
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.275,29
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.275,29
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi)	R\$ 1.554,19
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 1.772,91
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 1.772,91
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 1.772,91
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 1.796,34
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 1.835,68
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.293,38
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.201,30
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.351,97
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 1.622,36

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

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

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

\*1) Entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza; Faxineiro; Limpador; Ajudante de limpeza;

Servente; Servente de limpeza; Agente de Asseio e Conservação em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)).

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

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

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

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

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

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

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



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

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

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

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

- 1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo;
- 2.) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2020;
- 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 possuírem 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** – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

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

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

#### ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

##### CLÁUSULA DÉCIMA - PERICULOSIDADE

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

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

#### OUTROS ADICIONAIS

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

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

#### PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

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

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

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

**b) Condições Gerais: 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 do SIEMACO-SP), 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-SP e SEAC-SP**), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

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 2020**

VALOR EM REAIS

R\$ 110,94

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 DÉCIMA QUARTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

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

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

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

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que 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*.

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

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

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

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

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

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

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

**Paragrafo terceiro:** Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão 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;

**Paragrafo quarto:** Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao 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.

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

**Paragrafo sexto** - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 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.institutoaqf.com.br](http://www.institutoaqf.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 possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente no país**, por filho com até **24 meses de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

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

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

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

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

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

**Parágrafo segundo** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2020**, o valor **total de R\$ 9,74 (nove reais e setenta e quatro centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

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

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

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

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

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

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

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

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

1- Os limites individuais para compras por parte dos empregados será definido pela empresa empregadora, cujos valores gastos pelo empregado e devidamente comprovado pelo fornecedor do medicamento, serão descontados em folha de pagamento no mês subsequente a aquisição;

2- Fica entendido que a empresa é apenas facilitadora entre o empregado e o fornecedor de medicamentos, não cabendo a esta, empregadora, qualquer ônus no estabelecimento do convênio bem como nas transações feitas pelo empregado.

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

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

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

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO INDIRETA

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

### AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

### PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

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

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

**Parágrafo primeiro** - Será considerada pessoa com 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 com deficiência.

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

#### JURISPRUDÊNCIA:

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

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

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

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

**Parágrafo primeiro** - Para efeito de enquadramento de função que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no art. 429 da CLT, e 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 suspendam ou interrompam os contratos de trabalho.

**JURISPRUDÊNCIA - PROCESSO: [0101447-71.2017.5.01.0005](#), 5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL **do SIEMACO-SP.**

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 no SIEMACO-SP.**

- a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele do **SIEMACO-SP**, 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 **SIEMACO-SP** der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigado a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.
- e) No caso de descumprimento desta cláusula, as empresas estarão sujeitas a aplicação da cláusula "Prazos e Multas", constante desta norma coletiva de trabalho.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SALDO DE SALÁRIOS

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RETENÇÃO DA CTPS

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

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

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

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### INTERVALOS PARA DESCANSO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

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

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

### CONTROLE DA JORNADA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PONTO ELETRÔNICO

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PONTO POR EXCEÇÃO

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

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

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

**Parágrafo quinto:** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

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

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

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

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

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

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

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

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

### EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

#### 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 NR35, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.

b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao **SIEMACO-SP**, 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 casaco/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;

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

2º) 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** 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 da 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 do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, **sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.**

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ENQUADRAMENTO SINDICAL**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE AFASTAMENTO**

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

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CRTS**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL**

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

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

### **1- AÇÃO JUDICIAL**

a) NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SIEMACO-SP: Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa deverá notificar o SIEMACO-SP para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis.

b) DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS: A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o SIEMACO-SP, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.

c) RESTITUIÇÃO POR DANOS MORAIS: Da mesma forma, a empresa terá o direito de restituição, perante o SIEMACO-SP, de valores que seja obrigada a pagar de condenação por danos morais individuais ou coletivos, decorrentes do desconto de contribuição sindical.

## 2- FORMA DE RECOLHIMENTO

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

## 3- DESCONTO E REPASSE

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo 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, cartaconvite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ULTRATIVIDADE

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 SEXAGÉSIMA - 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 do SIEMACO-SP.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o SIEMACO-SP.

Para tanto, as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas, 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 SEGUNDA - 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 o **SIEMACO-SP**.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRAZOS E MULTAS**

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de **descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições**, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, **multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal** vigente no país.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO**

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

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO**

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

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

**PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMOS**

ITENS DE FORMAÇÃO	PERCENTUAL
<b>GRUPO A - ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS</b>	
Previdência Social	20,0000%
SESI	1,5000%
SENAI	1,0000%

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

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

JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA  
PRESIDENTE  
SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP

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

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - RATIFICAÇÃO ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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