

ILUSTRÍSSIMA AUTORIDADE JULGADORA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDREIRA-SP.

**Ref.: Edital de Pregão Eletrônico
nº 09/2004
Processo Licitatório nº 13/2024**

APL ENGENHARIA E TERCEIRIZAÇÃO

LTDA. - ME - CONTRATADA, com sede na Rua Eugênio Franco de Camargo nº 1804, bairro Jardim Brasil, na cidade de São Carlos, no Estado de São Paulo, CEP: 13.569-270, telefones: (16) 99204-2496, e-mail: apl.saocarlos@gmail.com, inscrita no CNPJ (MF) sob o nº 41.852.041/0001-93, neste ato representada pelo(a) seu sócio, o **Sr. Lucas Alan Braz**, brasileiro, casado, empresário, portador(a) da Cédula de Identidade R.G. n.º 44.565.812- 5 SSP/SP, matriculado(a) no Cadastro de Pessoas Físicas do Ministério da Fazenda sob o n.º 376.832.708-65, residente e domiciliado(a) na Rua Oswaldo Denari, nº 101, bairro Jardim Munique, na cidade de São Carlos, no Estado de São Paulo, CEP: 13.568-600, telefone: (16) 99204-2496, e-mail: lucasabraz@yahoo.com.br, vem mui respeitosamente à presença de V. Sas., por seu procurador ao final indicado, com fundamento no artigo 4º, inciso XVIII, da Lei n.º 10.520/2002, apresentar, tempestivamente, suas

RAZÕES DE RECURSO ADMINISTRATIVO

em face da r. decisão que declarou vencedora a empresa **AVANÇO PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS LTDA – EPP**, no certame citado em epígrafe, fazendo-o nos termos das razões de fato e de direito a seguir expostas:

1. DO CABIMENTO E DA TEMPESTIVIDADE

O presente recurso encontra-se embasado no inciso XVIII, do art. 4º da Lei Federal 10.520/02:

“Art. 4º [...]

[...]

XVIII - declarado o vencedor, qualquer licitante poderá manifestar imediata e motivadamente a intenção de recorrer, quando lhe será concedido o prazo de 3 (três) dias para apresentação das razões do recurso, ficando os demais licitantes desde logo intimados para apresentar contra-razões em igual número de dias, que começarão a correr do término do prazo do recorrente, sendo-lhes assegurada vista imediata dos autos;”

Visando igualmente atender aos requisitos do instrumento convocatório, que estabelece, em seu item 8.2, que deverá ser juntado memoriais em 03 (três) dias úteis, resta cristalina a tempestividade da presente, motivo pelo qual deve ser **RECEBIDA** e devidamente **PROCESSADA**, e como se verá a seguir, **INTEGRALMENTE PROVIDA.**

2. SÍNTESE FÁTICA

Essa Municipalidade deflagrou procedimento licitatório na modalidade pregão eletrônico, do tipo menor preço global, tendo como valor estimado da contratação o valor de **R\$ 1.198.325,03**, tendo como objeto o seguinte:

OBJETO: CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ROÇADA E CAPINA (MECÂNICA E/OU MANUAL) JARDINAGEM, LIMPEZA E CONSERVAÇÃO EM PONTOS TURÍSTICOS E NO TRECHO URBANO DA SP 95 (INÍCIO DO TRECHO NA PASSARELA DO BAIRRO SÃO NILO – KM 62 – ATÉ A PRIMEIRA ENTRADA DO BAIRRO JARDIM ANDRADE – KM 56 – TOTALIZANDO 6,1 KM) E SUAS RESPECTIVAS RUAS E AVENIDAS ADJACENTES, ROTATÓRIAS, PRAÇAS, CANTEIROS CENTRAIS E AINDA CONTEMPLANDO OS SEGUINTE LOCALS: MORRO DO CRISTO, CRUZEIRO, MORRO DE MARIA, RUA PADRE JOSE ACHOTEC, VELÓRIO MUNICIPAL, CAPELA BOM JESUS, INCLUINDO A LIMPEZA/RASPAGEM DE VEGETAÇÃO NOS BLOQUETES DE CALÇAMENTO, SARJETAS E MEIO FIO DAS VIAS URBANAS, LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE DIVERSOS LOGRADOUROS PÚBLICOS, BEM COMO COM O FORNECIMENTO DE INSUMOS, FERRAMENTAS, EQUIPAMENTOS, VEÍCULOS E AFINS NECESSÁRIOS E ADEQUADOS, ALÉM DO FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAIS E COLETIVOS PARA A PERFEITA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS.

Interessada em participar e quiçá sagrar-se vencedora, esta empresa, doravante denominada simplesmente como Recorrente, separou toda a documentação habilitatória exigida e precificou a prestação de serviço, elaborando sua proposta comercial no valor inicial de **R\$ 1.198.325,03**, conforme documento incluso, pelo preço foi readequado ao lance vencedor da importância de **R\$ 907.839,31**, conforme consta do processo e também do documento incluso.

A sessão pública foi realizada no dia e hora conveniados no instrumento convocatório, onde após a etapa de lances e a fase habilitatória, restou verificada que empresa **AVANÇO PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS LTDA – EPP**, doravante denominada simplesmente como Recorrida, apresentou a proposta tida como vencedora, apesar de ter apresentado proposta completamente equivocada e flagrantemente inexequível e também que não atendem os custos estabelecidos nas Convenções Coletivas de Trabalho das respectivas categoriais, pelo que assim, deveria ter sido desclassificada.

E nesse sentido, analisando-se a planilha de composição de preços e a proposta da Recorrida, foram orçados valores irrisórios para alguns itens em sua planilha e outros que nem poderão ser cumpridos quando da apresentação da proposta final, o que, como se demonstrará, configura tal prática nefasta no presente caso. Além disso, há evidentes valores de alguns itens que são manifestamente inexequíveis e em desacordo com as Convenções Coletivas, por isso, deve ser desclassificada a proposta da Recorrida, como se verá.

Estes são os fatos que permeiam o referido certame,



sendo **IMPERIOSA A NECESSIDADE DE REFORMA DE TAL DECISÃO QUE DECRETOU A CLASSIFICAÇÃO DA RECORRIDA E, CONSEQUENTEMENTE, A DECLAROU VENCEDORA DA DISPUTA, COMO SE DEMONSTRARÁ A SEGUIR.**

3. DO MÉRITO

Dá análise das decisões do Sr. Pregoeira na condução do presente certame, constatam-se evidentes equívocos que deveriam ter conduzido tanto à desclassificação da Recorrida por alguns motivos, como se verá a seguir em tópicos separados para melhor compreensão da argumentação exposta.

3.1. DA NECESSIDADE DE DESCLASSIFICAR A PROPOSTA APRESENTADA PELA EMPRESA RECORRIDA POR SER INEXEQUÍVEL.

Compulsando-se a planilha de preços ofertada pela Recorrida, percebe-se que esta além de ter orçado valores manifestamente inexequíveis, pratica esta que apenas tem como efeito prejudicar o interesse público e que causa posteriormente danos ao erário, prejudicando toda a coletividade.

Inicialmente, pode ser caracterizado como a atribuição de preços ínfimos a certos itens que compõe a planilha de preços, os quais a empresa sabe de antemão que não serão executados ou que terão os seus quantitativos diminuídos, tudo sob o pretexto de atendimento ao interesse público.

Veja mais abaixo a proposito a planilha readequada ao lance vencedor da recorrida no valor de R\$ 907.839,31.

Com tal prática, o licitante vence a disputa propondo executar os serviços objeto do certame por valor global abaixo dos outros concorrentes, contudo, posteriormente, tal valor que inicialmente aparentou ser melhor, se mostrará absolutamente desvantajoso em relação aos demais, pois, durante a vigência contratual haverá recorrentes solicitações de aditivos contratuais e caso não atendidos estes, haverá a inexecução dos serviços e, provavelmente, até mesmo o risco de reclamações trabalhistas com o

não pagamento de salários e benefícios, recaindo a responsabilidade subsidiária para a Administração.

Nesse contexto, a Recorrida apresentou inicialmente sua planilhas de preços para embasar sua proposta com certos valores unitários, tanto para os cargos dos profissionais/funções que executarão os serviços, quanto para custear os equipamentos, matérias em geral e insumos, e aparentemente com valores que até poderiam ser considerados factíveis. Todavia, posteriormente, após o término da fase de lances, inusitada e surpreendentemente, alterou completamente a sua proposta, diminuindo os valores unitários para custear os cargos dos profissionais que prestarão os serviços e reduzindo a valores irrisórios e completamente fora da realidade de mercado os itens referentes aos equipamentos, insumos e materiais.

Segue-se a planilha com os valores corretos dos da mão de obra de acordo com as convenções coletivas vigente:

| ITEM | QTD | UNID | DESCRIÇÃO | VALOR MENSAL | VALOR 12 MESES |
|------|-----|----------|--|---------------|----------------|
| 1 | 4 | 12 meses | Operadores de Roçadeira | R\$ 15.603,01 | R\$ 187.236,16 |
| 2 | 1 | 12 meses | Encarregado de equipe de roçagem (roçadores e jardineiros) | R\$ 3.722,56 | R\$ 44.670,68 |
| 3 | 3 | 12 meses | Jardineiros | R\$ 11.863,99 | R\$ 142.367,85 |
| 4 | 4 | 12 meses | Ajudantes Gerais | R\$ 15.345,75 | R\$ 184.148,99 |
| 5 | 6 | 12 meses | Auxiliares de Limpeza | R\$ 20.896,83 | R\$ 250.761,93 |
| 6 | 1 | 12 meses | Motorista (van ou outro) / Encarregado (responsável pelas equipes: ajudantes gerais e auxiliares de limpeza) | R\$ 4.538,88 | R\$ 54.466,54 |
| 7 | 1 | 12 meses | Veículo Caminhão 3/4 carga seca | R\$ 6.645,12 | R\$ 79.741,44 |
| 8 | 1 | 12 meses | Veículo para transporte de funcionários (van ou outro) | R\$ 4.059,75 | R\$ 48.717,00 |
| 9 | - | 12 meses | Demais custos com equipamentos e materiais necessários | R\$ 1.510,48 | R\$ 18.125,76 |

R\$ 1.010.236,34

Veja abaixo a proposito a planilha readequada ao lance vencedor da recorrida no valor de R\$ 907.839,31.

PREÇO [READEQUADO AO LANCE VENCEDOR]

| Item | Quant | Unid | Descrição | Valor mensal | Valor 12 meses |
|-----------------------------------|-------|----------|---|---------------|-----------------------|
| 01 | 04 | 12 meses | Operadores de roçadeiras | R\$ 12.835,36 | R\$ 154.024,32 |
| 02 | 01 | 12 meses | Encarregado de equipe de roçagem (roçadores e jardineiros) | R\$ 4.695,74 | R\$ 56.348,88 |
| 03 | 03 | 12 meses | Jardineiros | R\$ 9.801,45 | R\$ 117.617,40 |
| 04 | 04 | 12 meses | Ajudantes Gerais | R\$ 12.604,48 | R\$ 151.253,76 |
| 05 | 06 | 12 meses | Auxiliares de Limpeza | R\$ 19.842,60 | R\$ 238.111,20 |
| 06 | 01 | 12 meses | Motorista (van ou outro) / Encarregado (Responsável pelas equipes: ajudantes gerais, auxiliares de limpeza) | R\$ 3.658,29 | R\$ 43.899,48 |
| 07 | 01 | 12 meses | Veículo caminhão ¼ carga seca | R\$ 6.645,12 | R\$ 79.741,44 |
| 08 | 01 | 12 meses | Veículo para transporte de funcionários (Van ou outro) | R\$ 4.059,75 | R\$ 48.717,00 |
| 09 | -- | | Demais custos com equipamentos e materiais necessários | R\$ 1.510,48 | R\$ 18.125,83 |
| VALOR GLOBAL PARA 12 MESES | | | | | R\$ 907.839,31 |

OBSERVAÇÕES:

Valores para a proposta corrigida deverão obedecer somente o limite de duas casas decimais.

PROPOSTA: R\$ 907.839,31 (novecentos e sete mil e oitocentos e trinta e nove reais e trinta centavos).

Cortejando-se as propostas acima, resta cristalina, posto que há itens, como " Operadores de Roçadeiras, Encarregado de equipe de Roçagem, Jardineiros, Auxiliares de Limpeza, Motorista, Ajudantes Gerais, que foram levados a patamares completamente irrisórios e inexequíveis, ao passo que outros itens, como o " Encarregado de equipe de roçagem, teve o seu valor majorado, configurando tal prática nefasta.

E nesse sentido, há ainda valores que revelam-se inexequíveis, devendo levar à desclassificação da proposta apresentada pela Recorrida, pois, é perceptível que apenas buscou “fechar” sua planilha de preços ao cotar valores inexequíveis.

Veja que a proposta apresentada pela recorrente no valor de R\$ 951.000,00, compreendem a integralidade dos custos para atendimento dos direitos trabalhistas assegurados na Constituição Federal, nas leis trabalhistas, nas normas infralegais, nas convenções coletivas de trabalho e nos termos de ajustamento de conduta vigentes na data de entrega das propostas, conforme planilha abaixo demonstrada:

| ITEM | QTD | UNID | DESCRIÇÃO | VALOR MENSAL | VALOR 12 MESES |
|------|-----|----------|--|---------------|----------------|
| 1 | 4 | 12 meses | Operadores de Roçadeira | R\$ 15.603,01 | R\$ 187.236,16 |
| 2 | 1 | 12 meses | Encarregado de equipe de roçagem (roçadores e jardineiros) | R\$ 3.722,56 | R\$ 44.670,68 |
| 3 | 3 | 12 meses | Jardineiros | R\$ 11.863,99 | R\$ 142.367,85 |
| 4 | 4 | 12 meses | Ajudantes Gerais | R\$ 15.345,75 | R\$ 184.148,99 |
| 5 | 6 | 12 meses | Auxiliares de Limpeza | R\$ 20.896,83 | R\$ 250.761,93 |
| 6 | 1 | 12 meses | Motorista (van ou outro) / Encarregado (responsável pelas equipes: ajudantes gerais e auxiliares de limpeza) | R\$ 4.538,88 | R\$ 54.466,54 |
| 7 | 1 | 12 meses | Veículo Caminhão 3/4 carga seca | R\$ 3.400,00 | R\$ 40.800,00 |
| 8 | 1 | 12 meses | Veículo para transporte de funcionários (van ou outro) | R\$ 3.000,00 | R\$ 36.000,00 |
| 9 | - | 12 meses | Demais custos com equipamentos e materiais necessários | R\$ 878,99 | R\$ 10.547,88 |

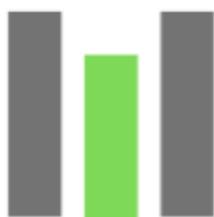
R\$ 951.000,02

Além disso, os valores apresentado pela Recorrida são totalmente discrepantes dos valores estimados pela Administração no Edital, mais um indício da evidente inexequibilidade da proposta apresentada.

Nessa linha de intelecção, deve-se recordar que a fragilidade de uma proposta inexequível pode se configurar em uma verdadeira armadilha para o órgão licitante, em que o primeiro que é considerado classificado vence o certame, atinge seus objetivos empresariais, quaisquer que sejam, **fracassa na execução do objeto e rapidamente se socorre da revisão de preços.**

A respeito do acima articulado, o Tribunal de Contas da União já decidiu sobre o tema:

*Com efeito, ao admitir uma proposta com tais imperfeições, a administração pública pode ficar sujeita a uma posterior oposição de dificuldades para a execução contratual de parte da empresa. **Não seria surpresa se, frustrada a alíquota incerta, que possibilitou cotações mais baixas e a adjudicação do objeto, a contratada viesse alegar a necessidade de equilíbrio econômico-financeiro, com base, por exemplo, no §5º do art.***



APL

ENGENHARIA E TERCEIRIZAÇÃO

65 da Lei nº 8.666/93: (...). Chancelar uma promessa como se fosse uma prescrição de lei, com a boa intenção de contratar por menos, pode acabar trazendo consequências danosas para os cofres públicos. Além disso, transgride o princípio da legalidade **desprezando, no caso, a realidade tributária. (grifos editados)**

Filho:

No mesmo sentido são as lições de Marçal Justen

*Admitir generalizadamente a validade de propostas de valor insuficiente pode significar um incentivo a práticas reprováveis. **O licitante vencedor procurará alternativas para obter resultado econômico satisfatório. Isso envolverá a redução da qualidade da prestação, a ausência de pagamento dos tributos e encargos devidos,** a formulação de pleitos perante a Administração e assim por diante.*

[...]

Usualmente, a contratação avençada por valor insuficiente acarretará a elevação dos custos administrativos de gerenciamento do contrato. Caberá manter grande vigilância quanto à qualidade e perfeição do objeto executado e litígios contínuos com o particular, sempre interessado em obter uma solução que propicie a reestruturação da contratação. Logo, as vantagens obtidas pela Administração poderão ser meramente aparentes. No final, a Administração obterá ou um objeto de qualidade inferior ou se deparará com problemas muito sérios no tocante à execução do contrato. (grifo nosso)

A Administração deve se assegurar de que as propostas apresentadas sejam viáveis e, para tanto, deve certificar o preço por meio de documentos que comprovem que os custos envolvidos são coerentes com os preços de mercado e que os coeficientes de produtividade são compatíveis com a execução do objeto do contrato.

Na vasta *expertise* da Recorrente, assim como de qualquer empresa que atue com o comprometimento esperado para prestar os serviços licitados, é notório que é completamente inviável a prestação destes com os valores orçados pela Recorrida para os insumos, equipamentos e matérias, por serem insignificantes.

Diante de uma proposta que possa, de forma perfunctória, parecer economicamente mais vantajosa, **PODE-SE REVELAR DE FORMA PORMENORIZADA UM VERDADEIRO PREJUÍZO À ADMINISTRAÇÃO E AO ERÁRIO**, pois tal empresa não conseguirá adimplir corretamente com as obrigações contratuais que porventura assumir, sendo **IMPERIOSA** a reforma de tal decisão para **DESCLASSIFICAR A PROPOSTA DA EMPRESA RECORRIDA!**

Não se pode olvidar, que o art. 4º, inciso X, da Lei n. 10.520/2002 define que será adotado o critério de menor preço para a classificação das propostas, mas também prevê que devem ser observadas as especificações técnicas e parâmetros mínimos de desempenho e qualidade definidos no edital. Isso significa que as propostas devem ser avaliadas com base nos critérios elementares apontados no Edital e demais normas aplicáveis à espécie.

No caso em tela, a Administração deve se certificar que o menor preço ofertado pagará não apenas os profissionais que se exige para a execução do objeto, mas, também, todos os custos operacionais e legais que envolvem a contratação e manutenção destes profissionais, e principalmente as obrigações editalícias a que **TODOS** estão **VINCULADOS**, incluindo aqui, a autoridade julgadora!

Filho: Essa é a doutrina, novamente, de Marçal Justen

A Administração não pode ignorar as regras legais e editalícias, admitindo como válidas propostas que se configurem como inexecutáveis. Antes de tudo, a Administração tem de respeitar o ato convocatório. Se houve explícita referência à

inexequibilidade e sobre critérios de desclassificação correspondentes, a Administração não pode ignorar o conteúdo das próprias exigências – especialmente porque uma parcela dos licitantes pode ter respeitado lealmente a disciplina do ato convocatório, não sendo admissível a lesão a seus interesses como decorrência de sua honestidade.

*Os arts. 44, §3º e 48, II e §§1º e 2º, devem ser interpretados no sentido de que **a formulação de proposta de valor reduzido exige avaliação cuidadosa por parte da Administração. A evidência de prática de valor irrisório deve conduzir à formulação de diligências, destinadas a apurar a viabilidade da execução, inclusive com a verificação de outros dados no âmbito do licitante. Assim, cabe verificar se o sujeito efetivamente se encontra em dia com suas obrigações tributárias e previdenciárias. Deve exigir-se o fornecimento de informações sobre o processo produtivo e a qualidade dos produtos e insumos. É necessário solicitar do sujeito esclarecimentos sobre a dimensão efetiva de sua proposta e assim por diante.***

(grifos nossos)

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

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

Essa interpretação remete a conclusão de que o preço inexequível gera prejuízos para a Administração e frustração da licitação – o que parece ser economicamente viável pode se tornar um grandioso problema.

Desse modo, consoante a Lei n.º 8.666/93, há a previsão em seu art. 48, inciso II, da necessidade de desclassificação das propostas com preços manifestamente inexequíveis, conforme segue:

“Art. 48. Serão desclassificadas:
[...]

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

Afinal, também não se pode olvidar, como já dito e repisado, a gravíssima situação da empresa tida como “vencedora” pode violar os direitos dos colaboradores com seus os valores inexequíveis constantes em sua proposta, e tudo para “fechar seu preço”, o que pode acarretar na configuração da culpa *in eligendo* e *in vigilando* dessa Administração, diante do flagrante risco da Recorrida não adimplir corretamente todas as obrigações trabalhistas, nos termos da Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho e seus precedentes, vejamos:

Súmula n.º 331 do TST

IV - O **inadimplemento das obrigações trabalhistas**, por parte do empregador, implica a **responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual** e conste também do título executivo judicial.

V - **Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993,**

especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Considerando tudo o que foi exposto é de se concluir que a Recorrida **DEVE TER SUA PROPOSTA DESCLASSIFICADA**, por não ter considerado todos os custos necessários em sua planilha de preços ao se cotar itens em patamares irrisórios, além de ter a Administração de se resguardar de propostas inexequíveis como a da Recorrida.

3.2. DA NECESSIDADE DE DESCLASSIFICAR A PROPOSTA DA RECORRIDA POR NÃO TER CONTEMPLADO TODOS CUSTOS REQUERIDOS PELO EDITAL DE ACORDO COM AS CONVENÇÕES COLETIVAS DAS CATEGORIAS.

Analisando ainda a planilha de preços apresentada pela Recorrida, percebe-se que esta descumpriu o Edital ao não ter estipulados os valores constantes em Convenção Coletiva de Trabalho que rege a função de Ajudante de Jardinagem/Serviços/Servente de Jardinagem, Operador de Roçadeira e Jardineiro, assim devendo ser desclassificada.

O Edital estabelece quais os custos que devem ser contemplados nas propostas apresentadas, sendo que devem ser orçados os valores necessários para o atendimento dos benefícios decorrentes de Convenção Coletiva de Trabalho, o que foi descumprido pela Recorrida. Vejamos:

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que rege as funções mencionadas seguem anexas, porém, a Recorrida descumpriu com as seguintes Cláusulas a seguir:

Cláusula Quarta – Programa de Participação nos Resultados (PPR), cujo valor estipulado é de R\$ 500,68, divididos em duas parcelas de R\$ 150,34 cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de julho de 2024 e a segunda juntamente com o salário 20/25.

Cláusula Quinta – Vale alimentação – Ticket Refeição, cujo vale alimentação/cesta básica importa em R\$ 132,00. Já o ticket refeição com reajuste de 18,3% não podendo ser inferior a 25 tickets refeição no valor de R\$ 11,00 por dia trabalhado.

Cláusula Sexta – Coparticipação no Sistema de Proteção da Categoria, pela qual a empresa concederá a todos os empregados um benefício constituído por Assistência a Saúde, cujo valor para custeio a empresa pagará o valor de R\$ 33,28 por mês por empregado.

Cláusula Oitava – Taxa Assistencial Negocial, pela qual a empresa deverá descontar na folha salarial de cada mês a importância equivalente a 1,5% do salário nominal de cada empregado, limitado o desconto mensal a R\$ 40,00.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

Cláusula Décima Terceira – Adicional de Insalubridade, pela qual todos os empregados mencionados terão direito à percepção de um adicional a título de insalubridade correspondente a 20% do salário normativo.

Cláusula Vigésima Segunda – Benefício Social Familiar, pela qual a empresa recolherá o valor de R\$ 9,31 por trabalhador que possua, por meio de boleto bancário

Analisando ainda a planilha de preços apresentada pela Recorrida, percebe-se que esta descumpriu o Edital ao não ter estipulados os valores constantes em Convenção Coletiva de Trabalho que rege a função de Líder, assim devendo ser desclassificada.

O Edital estabelece quais os custos que devem ser contemplados nas propostas apresentadas, sendo que devem ser orçados os valores necessários para o atendimento dos benefícios decorrentes de

Convenção Coletiva de Trabalho, o que foi descumprido pela Recorrida. Vejamos:

Cláusula Décima Terceira – Programa de Participação nos Resultados (PPR), cujo valor estipulado é de R\$ 323,26, divididos em duas parcelas semestrais de R\$ 161,63 cada, sendo a primeira paga em 10 de agosto de 2024 e a segunda em 10 de fevereiro de 2025.

Cláusula Décima Quarta – Cesta Básica, cujo valor estipulado da cesta é de R\$ 137,79.

Cláusula Décima Quinta – Tiquete Refeição, por dia trabalhado no valor de R\$ 19,77 e desconto de até R\$ 1,32.

Cláusula Décima Sexta – Vale Transporte, pelo qual a empresa fica obrigada a fornecer de forma antecipada e na quantidade necessária o valor transporte nos termos da Lei, podendo descontar do empregado o valor gasto até o limite de 6% do valor do salário base.

Cláusula Décima Sétima – Coparticipação no Sistema de Proteção da Categoria, pela qual a empresa concederá a todos os empregados um benefício constituído por Assistência a Saúde, cujo valor para custeio a empresa pagará o valor de R\$ 33,65 por mês por empregado.

Cláusula Décima Oitava – Auxílio Creche, pela qual a empresa onde trabalham mais de 30 empregadas com mais de 16 anos de idade deverão conceder mensalmente dito auxílio às empregadas – mães a importância equivalente a 30% do salário mínimo vigente no país por filho com até 24 meses de idade.

Cláusula Vigésima - Convênio Farmácias/Drogarias, pela qual a empresa assegurará a todos os empregados o referido Convênio para a aquisição de remédios com descontos;

Cláusula Vigésima Segunda – Benefício Social Sindical, pela qual a empresa recolherá o valor de R\$ 15,20 por trabalhador que possua, por meio de boleto bancário.

Assim deve ser desclassificada por desrespeitar o Edital e ferir de morte o princípio da vinculação ao Instrumento Convocatório.

O art. 48, inciso I, da Lei Geral de Licitações e Contratos Administrativos impõe tal desclassificação:

“Art. 48. Serão desclassificadas:

I - as propostas que não atendam às exigências do ato convocatório da licitação;

Assim, torna-se flagrante o descumprimento do quanto definido no Edital, sendo dever dessa Administração o de desclassificar a proposta da Recorrida, como se vê pela norma acima.

Nesse contexto, faz-se mister destacar também a necessidade primordial do respeito ao princípio basilar do direito administrativo nos processos licitatórios, no que tange à vinculação ao edital, sendo certo que tal princípio tem fundamento no art. 41 da Lei 8.666/93, como se constata:

“Art. 41. A Administração não pode descumprir as normas e condições do edital, ao qual se acha estritamente vinculada.” (grifo nosso)

A Administração tem o **DEVER** de respeitar aquilo que foi estabelecido pelo diploma editalício, não podendo, de forma alguma, esquivar-se das regras preliminarmente estabelecidas.

Tal princípio não é mera conveniência ou simples prerrogativa legal que pode ser facilmente descartada. Jaz aqui a fundamentação exordial de todo e qualquer certame. Jamais poderia se falar no desrespeito a tal princípio, este está atrelado a, praticamente, todos os demais princípios arrolados pela legislação, doutrina e aceitos pela jurisprudência, sendo a Isonomia e o Julgamento Objetivo exemplos de princípios adstritos diretamente àquele.

No dizer preciso do saudoso Hely Lopes Meirelles (in direito administrativo brasileiro, 19ª ed., Ed. Malheiros, pg. 260):

“Edital – como lei interna da licitação vincula inteiramente a administração e os proponentes”

(na mesma obra, págs. 262 e 272)

“O julgamento das propostas é ato vinculado às normas legais e ao estabelecido no edital, pelo que não pode a administração desviar-se do critério fixado, desconsiderando os fatores indicados ou considerando outros não admitidos, sob pena de invalidar o julgamento...”

“(...) julgamento regular é o que se faz em estrita consonância com as normas legais pertinentes e aos termos do edital, pois não é ato discricionário, mas vinculado”

E na mesma obra (pg. 249/250):

“Vinculação ao edital – a vinculação ao edital é o princípio básico de toda licitação. Nem se compreenderia que a Administração fixasse a forma e o modo de participação dos licitantes e, no julgamento se afastasse do estabelecido ou admitisse documentação ou proposta em desacordo com o solicitado. O edital é a lei interna da licitação e como tal, vincula aos seus

termos tanto os licitantes quanto a Administração que o expediu”

Maria Sylvia Zanella di Pietro (in direito administrativo, 4ª ed.,

Ed. Atlas, pg. 255):

“Daí a afirmação a qual o edital é a lei da licitação e, em consequência, a lei do contrato. Nem a Administração pode alterar as condições, nem o particular pode apresentar propostas ou documentação em desacordo com o exigido no ato de convocação sob pena de desclassificação ou inabilitação, respectivamente.

Toshio Mukai (In Licitações, Ed. Forense, 1ª ed., pg. 44):

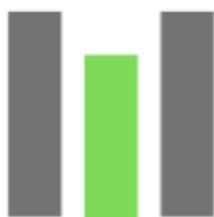
“Qualquer condição levada em conta pela comissão, fruto de errônea e distorcida interpretação daquelas previstas no edital, é motivo para invalidação do julgamento”

Lembramos o feliz comentário do ilustre professor Marçal Justen Filho em sua obra (Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos, Ed. Dialética, 7ª ed., pg. 360/361).

“Aquele que não apresenta os documentos ou os apresenta incompletos ou defeituosos descumpre seus deveres e deverá ser inabilitado”

Celso Antônio Bandeira de Mello (Curso de Direito Administrativo, 8ª ed., Ed. Malheiros, pg 355).

“O edital constitui-se no documento fundamental da licitação. Habitualmente se afirma em observação



APL

ENGENHARIA E TERCEIRIZAÇÃO

feliz, que é sua lei interna. Com efeito, abaixo da legislação pertinente à matéria, é o edital que estabelece as regras específicas de cada licitação. A Administração fica estritamente vinculada às normas e condições nele estabelecidas, das quais não pode se afastar (art. 41). Embora não seja exaustivo, pois normas anteriores e posteriores o contemplam, ainda que não reproduzidas em seu texto, como bem diz Hely Lopes Meirelles, o edital é a matriz da licitação e do contrato; daí não se pode exigir ou dividir além ou aquém do edital"

A jurisprudência do E. Tribunal de Justiça de São Paulo é no mesmo sentido. Vejamos:

*"MANDADO DE SEGURANÇA. LICITAÇÃO. PREGÃO. ATO DO PREGOEIRO. HABILITAÇÃO DE LICITANTE EM DESACORDO COM O EDITAL. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA VINCULAÇÃO AO INSTRUMENTO CONVOCATÓRIO. **O Edital como "lei interna" da licitação deve sobrepor-se aos interessados de forma a assegurar a lisura, transparência e isonomia no que diz respeito ao cumprimento dos seus requisitos e exigências, tudo direcionado ao interesse público.** Recurso não provido."*

(TJ-SP - APL: 00048699420098260000 SP 0004869-

94.2009.8.26.0000, Relator: Camargo Pereira, Data de Julgamento: 29/07/2014, 3ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 08/08/2014)

Não é diferente o entendimento do Tribunal do Rio Grande do Sul e do Tribunal Regional Federal da 1ª Região:

*DIREITO ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. LICITAÇÃO. PRINCÍPIO DA VINCULAÇÃO DO INSTRUMENTO CONVOCATÓRIO. **Por força do princípio da vinculação do instrumento convocatório (art. 41 da Lei n. 8.666/93), não pode a Administração deixar de cumprir as normas constantes no edital de***



APL

ENGENHARIA E TERCEIRIZAÇÃO

licitação, nem o particular se abster de atender às exigências ali estabelecidas. Assim, não se verifica a ocorrência de **fumus boni iuris e periculum in mora.** O indeferimento da liminar fica mantido. **AGRAVO DE INSTRUMENTO DESPROVIDO.** (Agravado de Instrumento Nº 70056903388, Segunda Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: João Barcelos de Souza Junior, Julgado em 04/12/2013)

Conjugando a regra do art. 41 com aquela do art. 4º [Lei nº 8.666/93], **pode-se afirmar a estrita vinculação da Administração ao edital, seja quanto a regras de fundo quanto àquelas de procedimento. (...) O descumprimento a qualquer regra do edital deverá ser reprimido, inclusive através dos instrumentos de controle interno da Administração Pública.** Nem mesmo o vício do edital justifica a pretensão de ignorar a disciplina por ele veiculada. Se a Administração reputar viciadas ou inadequadas as regras contidas no edital, não lhe é facultado pura e simplesmente ignorá-las ou alterá-las (...)"(Justen Filho, Marçal; Comentários à lei de licitações e contratos administrativos; 8ª ed., São Paulo, Dialética, comentários ao art. 41, pgs. 417/420). A conduta da Administração na condução do pleito foi de estrita observância e vinculação ao edital, sendo o direito prejudicado pertencente a terceiro que não observou as prescrições editalícias, sendo descabida a pretensão de beneficiar-se de sua desídia. (AC 200232000009391)

A apresentação das propostas de acordo com o discriminado no ato convocatório é peremptório a todos os licitantes, face à isonomia que deve prevalecer nos trabalhos.

E foi justamente o que ocorreu no caso em tela, o descumprimento do Edital, como dito, a Recorrida não incluiu em sua proposta todos os benefícios e respectivos valores obrigatórios constante em CCT, como o exigido, assim, desrespeitou os termos editalícios, violando o princípio da vinculação ao instrumento



convocatório e assim a Recorrida claramente deve ser desclassificada.

4. DOS PEDIDOS

Ante todo o exposto, requer-se o recebimento do presente **RECURSO ADMINISTRATIVO**, eis que tempestivo, e seu regular processamento, para que no mérito, seja-lhe dado **INTEGRAL PROVIMENTO**, com a consequente modificação da decisão proferida, **DECLASSIFICANDO** a empresa **AVANÇO PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS LTDA**, posto que a proposta desta é manifestamente inexecutável e em desacordo com as Convenções Coletivas retro mencionadas. Igualmente se requer que o presente Edital de Pregão Eletrônico nº 09/2024 seja retomado e proceda às próximas fases.

Não sobrevivendo este entendimento, requer-se o encaminhamento para a Autoridade Superior competente, para que aprecie seu mérito, sendo esta a única forma de se alcançar a tão almejada **JUSTIÇA!!!**

Nestes termos,
P.E. Deferimento.

São Carlos, 14 de junho de 2024.

Documento assinado digitalmente
 LUCAS ALAN BRAZ
Data: 14/06/2024 21:05:35-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

APL ENGENHARIA E TERCEIRIZAÇÃO LTDA - ME
Lucas Alan Braz
Sócio Administrador
RG 44.565.812-5
CPF 376.832.708-65

DETALHAMENTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Grupo A – Obrigações Sociais

| | |
|------------------------------------|-----------------|
| A1 – Previdência Social | 20,0000% |
| A2 – FGTS | 8,0000% |
| A3 – Salário Educação | 0,0000% |
| A4 – SESI/SESC | 0,0000% |
| A5 – SENAI/SENAC | 0,0000% |
| A6 – INCRA | 0,0000% |
| A7 – Risco de Acidente de Trabalho | 3,0000% |
| A8 – SEBRAE | 0,0000% |
| Total do Grupo A | 31,0000% |

Grupo B – Tempo não trabalhado

| | |
|------------------------------|----------------|
| B1 - Férias | 8,3300% |
| B2 – Faltas abonadas | 0,0100% |
| B3 – Faltas Legais | 0,0100% |
| B4 – Licença Paternidade | 0,0100% |
| B5 – Acidente de Trabalho | 0,0100% |
| B6 – Aviso Prévio Trabalhado | 0,0000% |
| Total do Grupo B | 8,3700% |

Grupo C – Gratificações

| | |
|---------------------------|-----------------|
| C1 – Adicional 1/3 Férias | 2,7700% |
| C2 – 13º Salário | 8,3300% |
| C3 - Provisão de Férias | 0,0100% |
| Total do Grupo C | 11,1100% |

Grupo D – Indenizações

| | |
|--|----------------|
| D1 – Aviso Prévio + 13º + Férias e 1/3 Constitucional | 0,0100% |
| D2 – FGTS sobre Aviso Prévio + 13º Indenizado | 0,0100% |
| D3 – Indenização compensatória por demissão s/ justa causa | 0,0100% |
| Total do Grupo D | 0,0300% |

Grupo E – Licença Maternidade

| | |
|---|----------------|
| E1 – Provisionamento 1/3 Constitucional Férias s/ licença maternidade | 0,0300% |
| E2 – Incidência Grupo A s/ 1/3 Constitucional | 0,0100% |
| E3 – Indidência Grupo A s/ Grupo licença maternidade | 0,0100% |
| Total do Grupo E | 0,0500% |

Grupo F – Incidência do Grupo A

| | |
|---------------------------------------|----------------|
| Incidência Grupo A x (Grupo B + C) | 0,0000% |
| Incidência do Grupo A sobre o Grupo B | 2,5900% |
| Incidência do Grupo A sobre o Grupo C | 3,4400% |
| Total do Grupo F | 6,0300% |

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS | 56,5900% |
|-----------------------------------|-----------------|

| OPERADOR DE ROÇADEIRA | | | | | |
|---|-----------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 4 | Operador de Roçadeira | R\$ 1.596,75 | R\$ 311,92 | R\$ 1.080,11 | R\$ 2.988,78 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 11.955,12 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 16° - PPR | R\$ 41,72 | | R\$ - | R\$ 166,89 | |
| Clausula 17° - Vale alimentação | R\$ 132,00 | | R\$ - | R\$ 528,00 | |
| Clausula 17° - Vale Refeição | R\$ 275,00 | | R\$ - | R\$ 1.100,00 | |
| Clausula 19° - Auxilio Saude | R\$ 33,28 | | R\$ - | R\$ 133,12 | |
| Clausula 22° - Beneficio Social Familiar | R\$ 9,31 | | R\$ - | R\$ 37,24 | |
| Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 95,81 | R\$ - | |
| Uniformes + EPI | R\$ 50,00 | | | R\$ 200,00 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 2.165,25 |
| SubTotal | | | | | R\$ 14.120,37 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Simples Nacional | | 9,00% | | | R\$ 1.270,83 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 70,60 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 141,20 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE OPERADOR DE ROÇADEIRA | | | | | R\$ 15.603,01 |

| AJUDANTE GERAL | | | | | |
|--|------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 4 | Ajudante Geral | R\$ 1.559,58 | R\$ 311,92 | R\$ 1.059,08 | R\$ 2.930,58 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 11.722,30 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 16° - PPR | R\$ 41,72 | | R\$ - | R\$ 166,89 | |
| Clausula 17° - Vale alimentação | R\$ 132,00 | | R\$ - | R\$ 528,00 | |
| Clausula 17° - Vale Refeição | R\$ 275,00 | | R\$ - | R\$ 1.100,00 | |
| Clausula 19° - Auxilio Saude | R\$ 33,28 | | R\$ - | R\$ 133,12 | |
| Clausula 22° - Beneficio Social Familiar | R\$ 9,31 | | R\$ - | R\$ 37,24 | |
| Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 93,57 | R\$ - | |
| Uniformes + EPI | R\$ 50,00 | | | R\$ 200,00 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 2.165,25 |
| SubTotal | | | | | R\$ 13.887,56 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Aliquota | | 9,00% | | | R\$ 1.249,88 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 69,44 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 138,88 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE AJUDANTE GERAL | | | | | R\$ 15.345,75 |

| JARDINEIRO | | | | | |
|--|------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 3 | Jardineiro | R\$ 1.634,33 | R\$ 311,92 | R\$ 1.101,38 | R\$ 3.047,63 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 9.142,88 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 16° - PPR | R\$ 41,72 | | R\$ - | R\$ 125,17 | |
| Clausula 17° - Vale alimentação | R\$ 132,00 | | R\$ - | R\$ 396,00 | |
| Clausula 17° - Vale Refeição | R\$ 275,00 | | R\$ - | R\$ 825,00 | |
| Clausula 19° - Auxilio Saude | R\$ 33,28 | | R\$ - | R\$ 99,84 | |
| Clausula 22° - Beneficio Social Familiar | R\$ 9,31 | | R\$ - | R\$ 27,93 | |
| Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 98,06 | -R\$ 30,18 | |
| Uniformes + EPI | R\$ 50,00 | | | R\$ 150,00 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 1.593,76 |
| | | | | | SubTotal R\$ 10.736,64 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Simplex Nacional | | 9,00% | | | R\$ 966,30 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 53,68 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 107,37 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE JARDINEIRO | | | | | R\$ 11.863,99 |

| AUXILIAR DE LIMPEZA | | | | | |
|---|---------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 6 | Auxiliar de Limpeza | R\$ 1.590,00 | R\$ - | R\$ 899,78 | R\$ 2.489,78 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 14.938,69 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 16º - PPR | R\$ 26,94 | | R\$ - | R\$ 161,63 | |
| Clausula 17º - Vale alimentação | R\$ 137,79 | | R\$ - | R\$ 826,74 | |
| Clausula 17º - Vale Refeição | R\$ 434,94 | | R\$ 29,04 | R\$ 2.435,40 | |
| Clausula 19º - Auxilio Saude | R\$ 33,65 | | R\$ - | R\$ 201,90 | |
| Clausula 22º - Benficio Social Familiar | R\$ 15,20 | | R\$ - | R\$ 91,20 | |
| Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 95,40 | -R\$ 44,40 | |
| Uniformes + EPI | R\$ 50,00 | | | R\$ 300,00 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 3.972,47 |
| SubTotal | | | | | R\$ 18.911,16 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Simple Nacional | | 9,00% | | | R\$ 1.702,00 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 94,56 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 189,11 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE AUXILIAR DE LIMPEZA | | | | | R\$ 20.896,83 |
| | | | | | R\$ 3.482,80 |

| ENCARREGADO (Responsável por até 10 pessoas) | | | | | |
|--|------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|---------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 1 | Encarregado | R\$ 1.734,08 | R\$ - | R\$ 981,32 | R\$ 2.715,40 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 2.715,40 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 16º - PPR | R\$ 26,94 | | R\$ - | R\$ 26,94 | |
| Clausula 17º - Vale alimentação | R\$ 137,79 | | R\$ - | R\$ 137,79 | |
| Clausula 17º - Vale Refeição | R\$ 434,94 | | R\$ 29,04 | R\$ 405,90 | |
| Clausula 19º - Auxilio Saude | R\$ 33,65 | | R\$ - | R\$ 33,65 | |
| Clausula 22º - Benficio Social Familiar | R\$ 15,20 | | R\$ - | R\$ 15,20 | |
| Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 104,04 | -R\$ 16,04 | |
| Uniformes + EPI | R\$ 50,00 | | | R\$ 50,00 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 653,43 |
| SubTotal | | | | | R\$ 3.368,83 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Simple Nacional | | 9,00% | | | R\$ 303,19 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 16,84 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 33,69 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE ENCARREGADO (Responsavel por até 10 pessoas) | | | | | R\$ 3.722,56 |

| MOTORISTA | | | | | |
|---|------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|------------------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 1 | Motorista | R\$ 2.051,42 | R\$ - | R\$ 1.160,90 | R\$ 3.212,32 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 3.212,32 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 70° - PPR | R\$ 43,13 | | R\$ - | R\$ 43,13 | |
| Clausula 66° - Cesta Basica | R\$ 266,18 | | R\$ 1,00 | R\$ 265,18 | |
| Clausula 67° - Vale Refeição | R\$ 638,82 | | R\$ - | R\$ 638,82 | |
| Clausula 64° - Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 123,09 | R\$ - | |
| Clausula 81° - Contribuição Social | R\$ 10,00 | | R\$ - | R\$ 10,00 | |
| Clausula 56° - Uniformes + EPIS | R\$ 50,00 | | R\$ 123,09 | -R\$ 73,09 | |
| Clausula 73° - Taxa Negocial | R\$ - | | R\$ 20,51 | -R\$ 20,51 | |
| Clausula 74° - Convenio Medico | R\$ 50,00 | | R\$ 30,77 | R\$ 19,23 | |
| Clausula 75° - Convenio Odontologico | R\$ 25,00 | | R\$ 12,50 | R\$ 12,50 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 895,26 |
| | | | | | SubTotal R\$ 4.107,58 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Simplex Nacional | | 9,00% | | | R\$ 369,68 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 20,54 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 41,08 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE MOTORISTA | | | | | R\$ 4.538,88 |

**TABELA COM VALORES DE ACORDO COM A CONVENÇÃO COLETIVA
PROPOSTA AVANÇO PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS LTDA**

| ITEM | QTD | UNID | DESCRIÇÃO | VALOR MENSAL | VALOR 12 MESES |
|------|-----|----------|--|---------------|----------------|
| 1 | 4 | 12 meses | Operadores de Roçadeira | R\$ 15.603,01 | R\$ 187.236,16 |
| 2 | 1 | 12 meses | Encarregado de equipe de roçagem (roçadores e jardineiros) | R\$ 3.722,56 | R\$ 44.670,68 |
| 3 | 3 | 12 meses | Jardineiros | R\$ 11.863,99 | R\$ 142.367,85 |
| 4 | 4 | 12 meses | Ajudantes Gerais | R\$ 15.345,75 | R\$ 184.148,99 |
| 5 | 6 | 12 meses | Auxiliares de Limpeza | R\$ 20.896,83 | R\$ 250.761,93 |
| 6 | 1 | 12 meses | Motorista (van ou outro) / Encarregado (responsável pelas equipes: ajudantes gerais e auxiliares de limpeza) | R\$ 4.538,88 | R\$ 54.466,54 |
| 7 | 1 | 12 meses | Veículo Caminhão 3/4 carga seca | R\$ 6.645,12 | R\$ 79.741,44 |
| 8 | 1 | 12 meses | Veículo para transporte de funcionários (van ou outro) | R\$ 4.059,75 | R\$ 48.717,00 |
| 9 | - | 12 meses | Demais custos com equipamentos e materiais necessários | R\$ 1.510,48 | R\$ 18.125,76 |

TOTAL

R\$ 1.010.236,34

DETALHAMENTO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Grupo A – Obrigações Sociais

| | |
|------------------------------------|-----------------|
| A1 – Previdência Social | 20,0000% |
| A2 – FGTS | 8,0000% |
| A3 – Salário Educação | 0,0000% |
| A4 – SESI/SESC | 0,0000% |
| A5 – SENAI/SENAC | 0,0000% |
| A6 – INCRA | 0,0000% |
| A7 – Risco de Acidente de Trabalho | 3,0000% |
| A8 – SEBRAE | 0,0000% |
| Total do Grupo A | 31,0000% |

Grupo B – Tempo não trabalhado

| | |
|------------------------------|----------------|
| B1 - Férias | 8,3300% |
| B2 – Faltas abonadas | 0,0100% |
| B3 – Faltas Legais | 0,0100% |
| B4 – Licença Paternidade | 0,0100% |
| B5 – Acidente de Trabalho | 0,0100% |
| B6 – Aviso Prévio Trabalhado | 0,0000% |
| Total do Grupo B | 8,3700% |

Grupo C – Gratificações

| | |
|---------------------------|-----------------|
| C1 – Adicional 1/3 Férias | 2,7700% |
| C2 – 13º Salário | 8,3300% |
| C3 - Provisão de Férias | 0,0100% |
| Total do Grupo C | 11,1100% |

Grupo D – Indenizações

| | |
|--|----------------|
| D1 – Aviso Prévio + 13º + Férias e 1/3 Constitucional | 0,0100% |
| D2 – FGTS sobre Aviso Prévio + 13º Indenizado | 0,0100% |
| D3 – Indenização compensatória por demissão s/ justa causa | 0,0100% |
| Total do Grupo D | 0,0300% |

Grupo E – Licença Maternidade

| | |
|---|----------------|
| E1 – Provisionamento 1/3 Constitucional Férias s/ licença maternidade | 0,0300% |
| E2 – Incidência Grupo A s/ 1/3 Constitucional | 0,0100% |
| E3 – Indidência Grupo A s/ Grupo licença maternidade | 0,0100% |
| Total do Grupo E | 0,0500% |

Grupo F – Incidência do Grupo A

| | |
|---------------------------------------|----------------|
| Incidência Grupo A x (Grupo B + C) | 0,0000% |
| Incidência do Grupo A sobre o Grupo B | 2,5900% |
| Incidência do Grupo A sobre o Grupo C | 3,4400% |
| Total do Grupo F | 6,0300% |

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS | 56,5900% |
|-----------------------------------|-----------------|

| OPERADOR DE ROÇADEIRA | | | | | |
|---|-----------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 4 | Operador de Roçadeira | R\$ 1.596,75 | R\$ 311,92 | R\$ 1.080,11 | R\$ 2.988,78 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 11.955,12 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 16° - PPR | R\$ 41,72 | | R\$ - | R\$ 166,89 | |
| Clausula 17° - Vale alimentação | R\$ 132,00 | | R\$ - | R\$ 528,00 | |
| Clausula 17° - Vale Refeição | R\$ 275,00 | | R\$ - | R\$ 1.100,00 | |
| Clausula 19° - Auxilio Saude | R\$ 33,28 | | R\$ - | R\$ 133,12 | |
| Clausula 22° - Beneficio Social Familiar | R\$ 9,31 | | R\$ - | R\$ 37,24 | |
| Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 95,81 | R\$ - | |
| Uniformes + EPI | R\$ 50,00 | | | R\$ 200,00 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 2.165,25 |
| SubTotal | | | | | R\$ 14.120,37 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Simple Nacional | | 9,00% | | | R\$ 1.270,83 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 70,60 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 141,20 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE OPERADOR DE ROÇADEIRA | | | | | R\$ 15.603,01 |

| AJUDANTE GERAL | | | | | |
|--|------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 4 | Ajudante Geral | R\$ 1.559,58 | R\$ 311,92 | R\$ 1.059,08 | R\$ 2.930,58 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 11.722,30 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 16° - PPR | R\$ 41,72 | | R\$ - | R\$ 166,89 | |
| Clausula 17° - Vale alimentação | R\$ 132,00 | | R\$ - | R\$ 528,00 | |
| Clausula 17° - Vale Refeição | R\$ 275,00 | | R\$ - | R\$ 1.100,00 | |
| Clausula 19° - Auxilio Saude | R\$ 33,28 | | R\$ - | R\$ 133,12 | |
| Clausula 22° - Beneficio Social Familiar | R\$ 9,31 | | R\$ - | R\$ 37,24 | |
| Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 93,57 | R\$ - | |
| Uniformes + EPI | R\$ 50,00 | | | R\$ 200,00 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 2.165,25 |
| SubTotal | | | | | R\$ 13.887,56 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Aliquota | | 9,00% | | | R\$ 1.249,88 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 69,44 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 138,88 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE AJUDANTE GERAL | | | | | R\$ 15.345,75 |

| JARDINEIRO | | | | | |
|--|------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 3 | Jardineiro | R\$ 1.634,33 | R\$ 311,92 | R\$ 1.101,38 | R\$ 3.047,63 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 9.142,88 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 16° - PPR | R\$ 41,72 | | R\$ - | R\$ 125,17 | |
| Clausula 17° - Vale alimentação | R\$ 132,00 | | R\$ - | R\$ 396,00 | |
| Clausula 17° - Vale Refeição | R\$ 275,00 | | R\$ - | R\$ 825,00 | |
| Clausula 19° - Auxilio Saude | R\$ 33,28 | | R\$ - | R\$ 99,84 | |
| Clausula 22° - Beneficio Social Familiar | R\$ 9,31 | | R\$ - | R\$ 27,93 | |
| Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 98,06 | -R\$ 30,18 | |
| Uniformes + EPI | R\$ 50,00 | | | R\$ 150,00 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 1.593,76 |
| | | | | | SubTotal R\$ 10.736,64 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Simple Nacional | | 9,00% | | | R\$ 966,30 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 53,68 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 107,37 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE JARDINEIRO | | | | | R\$ 11.863,99 |

| AUXILIAR DE LIMPEZA | | | | | |
|---|---------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|----------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 6 | Auxiliar de Limpeza | R\$ 1.590,00 | R\$ - | R\$ 899,78 | R\$ 2.489,78 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 14.938,69 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 16° - PPR | R\$ 26,94 | | R\$ - | R\$ 161,63 | |
| Clausula 17° - Vale alimentação | R\$ 137,79 | | R\$ - | R\$ 826,74 | |
| Clausula 17° - Vale Refeição | R\$ 434,94 | | R\$ 29,04 | R\$ 2.435,40 | |
| Clausula 19° - Auxilio Saude | R\$ 33,65 | | R\$ - | R\$ 201,90 | |
| Clausula 22° - Benficio Social Familiar | R\$ 15,20 | | R\$ - | R\$ 91,20 | |
| Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 95,40 | -R\$ 44,40 | |
| Uniformes + EPI | R\$ 50,00 | | | R\$ 300,00 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 3.972,47 |
| SubTotal | | | | | R\$ 18.911,16 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Simple Nacional | | 9,00% | | | R\$ 1.702,00 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 94,56 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 189,11 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE AUXILIAR DE LIMPEZA | | | | | R\$ 20.896,83 |
| | | | | | R\$ 3.482,80 |

| ENCARREGADO (Responsável por até 10 pessoas) | | | | | |
|--|------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|---------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 1 | Encarregado | R\$ 1.734,08 | R\$ - | R\$ 981,32 | R\$ 2.715,40 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 2.715,40 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 16° - PPR | R\$ 26,94 | | R\$ - | R\$ 26,94 | |
| Clausula 17° - Vale alimentação | R\$ 137,79 | | R\$ - | R\$ 137,79 | |
| Clausula 17° - Vale Refeição | R\$ 434,94 | | R\$ 29,04 | R\$ 405,90 | |
| Clausula 19° - Auxilio Saude | R\$ 33,65 | | R\$ - | R\$ 33,65 | |
| Clausula 22° - Benficio Social Familiar | R\$ 15,20 | | R\$ - | R\$ 15,20 | |
| Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 104,04 | -R\$ 16,04 | |
| Uniformes + EPI | R\$ 50,00 | | | R\$ 50,00 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 653,43 |
| SubTotal | | | | | R\$ 3.368,83 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Simple Nacional | | 9,00% | | | R\$ 303,19 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 16,84 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 33,69 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE ENCARREGADO (Responsavel por até 10 pessoas) | | | | | R\$ 3.722,56 |

| MOTORISTA | | | | | |
|---|------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------|------------------------------|
| Montante "A" - Salario + Encargos | | | | | |
| Qtd | Categoria | Salario | Insalubridade (20%) | Encargos | Total |
| 1 | Motorista | R\$ 2.051,42 | R\$ - | R\$ 1.160,90 | R\$ 3.212,32 |
| Total Montante "A" | | | | | R\$ 3.212,32 |
| Montante "B" - Beneficios | | | | | |
| Descrição | Valor | | Desconto Funcionario | Total | |
| Clausula 70° - PPR | R\$ 43,13 | | R\$ - | R\$ 43,13 | |
| Clausula 66° - Cesta Basica | R\$ 266,18 | | R\$ 1,00 | R\$ 265,18 | |
| Clausula 67° - Vale Refeição | R\$ 638,82 | | R\$ - | R\$ 638,82 | |
| Clausula 64° - Vale Transporte | R\$ 88,00 | | R\$ 123,09 | R\$ - | |
| Clausula 81° - Contribuição Social | R\$ 10,00 | | R\$ - | R\$ 10,00 | |
| Clausula 56° - Uniformes + EPIS | R\$ 50,00 | | R\$ 123,09 | -R\$ 73,09 | |
| Clausula 73° - Taxa Negocial | R\$ - | | R\$ 20,51 | -R\$ 20,51 | |
| Clausula 74° - Convenio Medico | R\$ 50,00 | | R\$ 30,77 | R\$ 19,23 | |
| Clausula 75° - Convenio Odontologico | R\$ 25,00 | | R\$ 12,50 | R\$ 12,50 | |
| Total Montante "B" | | | | | R\$ 895,26 |
| | | | | | SubTotal R\$ 4.107,58 |
| Montante "C" - Impostos e Lucro | | | | | |
| | | Porcentagem | | | Valor |
| Simplex Nacional | | 9,00% | | | R\$ 369,68 |
| Despesas Indiretas | | 0,50% | | | R\$ 20,54 |
| Lucro | | 1% | | | R\$ 41,08 |
| VALOR TOTAL PARA A FUNÇÃO DE MOTORISTA | | | | | R\$ 4.538,88 |

**TABELA COM VALORES DE ACORDO COM A CONVENÇÃO COLETIVA
PROPOSTA APL ENGENHARIA E TERCEIRIZAÇÃO LTDA**

| ITEM | QTD | UNID | DESCRIÇÃO | VALOR MENSAL | VALOR 12 MESES |
|------|-----|----------|--|---------------|----------------|
| 1 | 4 | 12 meses | Operadores de Roçadeira | R\$ 15.603,01 | R\$ 187.236,16 |
| 2 | 1 | 12 meses | Encarregado de equipe de roçagem (roçadores e jardineiros) | R\$ 3.722,56 | R\$ 44.670,68 |
| 3 | 3 | 12 meses | Jardineiros | R\$ 11.863,99 | R\$ 142.367,85 |
| 4 | 4 | 12 meses | Ajudantes Gerais | R\$ 15.345,75 | R\$ 184.148,99 |
| 5 | 6 | 12 meses | Auxiliares de Limpeza | R\$ 20.896,83 | R\$ 250.761,93 |
| 6 | 1 | 12 meses | Motorista (van ou outro) / Encarregado (responsável pelas equipes: ajudantes gerais e auxiliares de limpeza) | R\$ 4.538,88 | R\$ 54.466,54 |
| 7 | 1 | 12 meses | Veículo Caminhão 3/4 carga seca | R\$ 3.400,00 | R\$ 40.800,00 |
| 8 | 1 | 12 meses | Veículo para transporte de funcionários (van ou outro) | R\$ 3.000,00 | R\$ 36.000,00 |
| 9 | - | 12 meses | Demais custos com equipamentos e materiais necessários | R\$ 878,99 | R\$ 10.547,88 |

| | | | | | |
|--------------|--|--|--|------------|-------------------|
| TOTAL | | | | R\$ | 951.000,02 |
|--------------|--|--|--|------------|-------------------|

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002785/2024
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/03/2024
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005651/2024
 NÚMERO DO PROCESSO: 19980.223510/2024-71
 DATA DO PROTOCOLO: 01/03/2024

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

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

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE PIRACICABA E REGIAO, CNPJ n. 02.037.751/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA;

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 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta norma coletiva abrange todas as 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 Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de São Pedro/SP, Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Brotas/SP, Caconde/SP, Capivari/SP, Casa Branca/SP, Charqueada/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Cosmópolis/SP, Descalvado/SP, Elias Fausto/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Estiva Gerbi/SP, Holambra/SP, Iracemápolis/SP, Itapira/SP, Itobi/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monte Mor/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Porto Ferreira/SP, Rafard/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Saltinho/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Pedro/SP, Serra Negra/SP, Socorro/SP, Tambaú/SP e Vargem Grande do Sul/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2024, 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 **7,32% (sete vírgula trinta e dois por cento)**, no **piso salarial mínimo**, são eles: **auxiliar de limpeza, auxiliar de desentupimento e agente de higienização.**

Reajuste de **4% (quatro por cento)** para os demais pisos existentes na atual Convenção Coletiva de Trabalho, que terão como base de aplicação os salários vigentes em 31 de dezembro de 2023, (TABELA DE FUNÇÕES E SALÁRIOS), exceto no piso salarial da "**Copeira**", que terá reajuste de **5 % (cinco por cento)**.

| | |
|---|--------------|
| PISO SALARIAL MÍNIMO | R\$ 1.590,00 |
| COPEIRA | R\$ 1.600,96 |
| LIMPADOR DE VIDRO | R\$ 1.742,91 |
| RECEPCIONISTA | R\$ 1.726,59 |
| PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO | R\$ 1.871,41 |
| AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL | R\$ 1.726,59 |
| ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS | R\$ 2.034,55 |
| TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO | R\$ 2.078,55 |
| AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO | R\$ 1.590,00 |
| AUXILIAR DE MANUTENÇÃO | R\$ 1.635,72 |
| DEMAIS FUNÇÕES | R\$ 1.635,72 |
| HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi) | R\$ 1.993,46 |
| OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA | R\$ 2.274,00 |
| OPERADOR DE EMPILHADEIRA | R\$ 2.274,00 |
| OPERADOR DE VÁCUO | R\$ 2.274,00 |

| | |
|---|----------------------|
| COVEIRO/SEPULTADOR | R\$ 2.304,05 |
| TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO | R\$ 2.354,50 |
| VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL | R\$ 1. 658,92 |
| AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO | R\$ 1.590,00 |
| LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS) | R\$ 1.734,08 |
| ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS) | R\$ 2.080,90 |
| PISO EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS | R\$2.168,50 |

PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:

Reajuste de 4% (quatro por cento) para os demais empregados, cuja função não faça parte do quadro de pisos salariais normativos acima e que percebam **até o valor de R\$ 7.644,56** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos) mensais. **Os valores que superarem esta parcela salarial**, ou seja, **a parcela igual ou maior de R\$ 7.644,57** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e sete 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 2023 a 31 de dezembro de 2023, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2024, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

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

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

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

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

1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo;

2.) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou **poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2024;**

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.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHOS EM FEIRAS, EVENTOS ESPORTIVOS E CULTURAIS

Fica garantido o valor de **10 % (dez por cento) do piso salarial da categoria**, ao trabalhador, por dia de trabalho, acrescido de vale transporte e tíquete refeição para trabalhos em feiras, eventos esportivos e culturais.

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

CLÁUSULA NONA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas concordam em credenciar as instituições conveniadas, apresentadas pelos Sindicatos Profissionais, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento à respectiva instituição contratada ou Sindicato Laboral, sob pena de sofrer as medidas impostas pelas Entidades Sindicais, a saber, o uso das ferramentas de restrição ao crédito, bem como o ajuizamento de ações judiciais para o cumprimento/cobrança.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que a instituição financeira/ credenciada/apresentada pelo Sindicato Profissional, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito, sendo que o Sindicato Profissional fará apresentação de instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas.

Parágrafo Terceiro: O objetivo desta cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula " Descontos Especiais em Folha de Pagamento" deste instrumento coletivo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE

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

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

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

2.1) As empresas que possuem PGR/GRO (Programa de Gerenciamento de Riscos) 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, instituições de educação, escolas, universidades e outros com as mesmas características públicas e privadas, 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.

5.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os trabalhadores que tenham a função de sepultadores e coveiros em cemitérios.

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.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

3) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que, durante o exercício de sua atividade, faça uso de cordas, equipamentos, ferramentas, EPI'S ou procedimentos específicos para atividades de trabalho em altura, seguindo o disposto na **NR-35 (Norma Regulamentadora-35)** Trabalho em altura e no Manual para o trabalho em altura pelo MTE em 2018.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 2024: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2024 até Junho de 2024, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2024; e de Julho de 2024 até Dezembro de 2024, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2025.

a.1) EXERCÍCIO 2025: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2025 até Junho de 2025, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2025; e de Julho de 2025 até Dezembro de 2025, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2026.

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

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

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

Parágrafo Segundo: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA), 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\$ 323,26 (trezentos e vinte três reais e vinte e seis centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 161,63** (cento e sessenta e um reais e sessenta e três centavos) cada, sendo a **primeira em 10 de agosto de 2024** e a segunda **10 fevereiro de 2025**;

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 PIRACICABA 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 QUARTA - 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 2024

VALOR EM REAIS

R\$ 137,79

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 justificativa legal no mês, não fará jus ao benefício.

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

4 - A cesta in natura ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo **período máximo de 120 (cento e vinte) 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 QUINTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

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

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

| | |
|---------------------------------|-----------------|
| TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia | ANO 2024 |
| VALOR EM REAIS | R\$ 19,77 |
| Desconto de até | R\$ 1,32 |

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

Parágrafo Segundo: Aos novos trabalhadores que vierem a ser contratados, será devido o ticket Refeição (VR) proporcional aos dias trabalhados, dentro do mês, no primeiro dia de trabalho, podendo ser entregues diariamente.

AUXÍLIO TRANSPORTE**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA**

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo **SIEMACO PIRACICABA**, 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. 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, o que atende a ambas as partes: trabalhador e empresário. Com maior assistência a saúde, maior produtividade.

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

Parágrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência á saúde médica e odontológica a ser oferecida 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, urologia e oftalmologia. 2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia. 3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes, **Colpocitologia Oncótica** (Papanicolaou) e hemograma completo.

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R\$ 33,65 (trinta e três reais e sessenta e cinco centavos), por mês e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a garantir assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, através de estabelecimentos credenciados.**

Parágrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED ou E Social do mês imediatamente anterior.

Para a viabilização do atendimento aos trabalhadores, a empresa deverá inserir a relação nominal dos trabalhadores conforme layout disponível na página eletrônica do Instituto (site) acessando o *link*:

<HTTPS://institutoagf.org.br/tutorial-boleto>

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

Parágrafo sexto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 06 (seis) 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\$ 33,65 (trinta e três reais e sessenta e cinco centavos)**, 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: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o *site* do Instituto através do endereço:

www.institutoagf.org.br (campo "Boleto").

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

<https://institutoagf.org.br/lgpd-boas-praticas>

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas, leia-se por CNPJ, 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, **deverão conceder**, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **30% (trinta 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 NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do **Benefício Social Sindical**, 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 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE RENDA - BENEFÍCIO B91 (ACIDENTE DO TRABALHO)

Fica garantida a complementação de diferença da renda percebida, antes pelo trabalhador, em casos de afastamento por acidente de trabalho durante o recebimento do Benefício "B 91" (acidente de trabalho) do INSS, pelo prazo máximo de 60 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL

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 exposto consentimento da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de **01/01/2024**, o valor total de **R\$ 15,20** (quinze reais e vinte centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocialsindical.com.br.

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

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

Parágrafo quarto - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

CONSIDERANDO a tese de repercussão geral do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal sobre normas coletivas específicas de cada setor;

CONSIDERANDO o *distinguish* para diferenciação nas situações jurídicas conforme peculiaridades setoriais;

CONSIDERANDO a Súmula 448 do TST, que estabelece a distinção entre a limpeza especializada e a limpeza comum, equiparando esta última à limpeza de residências e escritórios, e indicando que nem todas as funções de limpeza demandam formação profissional específica ou condições de trabalho insalubres em grau máximo;

CONSIDERANDO que o reconhecimento desta distinção pelo TST valida a abordagem de tratar diferentemente as funções de aprendizagem no setor de limpeza e asseio;

FICA ACORDADO que:

1. Cumprimento das Cotas de Aprendizizes Dentro dos Parâmetros Setoriais:

As empresas do setor de limpeza e asseio cumprirão as cotas de aprendizagem conforme o artigo 429 da CLT, adaptando-as às especificidades do setor. Isso inclui a não inclusão das atividades de limpeza comum, comparáveis à limpeza de residências e escritórios, que são os profissionais de limpeza, asseio e conservação, reconhecendo a ausência de necessidade de formação profissional metódica para tais atividades.

2. Formação Adequada para Funções Específicas: Para funções que exigem formação profissional, as empresas promoverão a aprendizagem adequada, respeitando a legislação vigente.

3. Diálogo Contínuo: Compromisso com o diálogo constante e revisão periódica das condições acordadas para garantir a eficácia e adequação das medidas implementadas.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO E HOME OFFICE

Para os fins desta norma coletiva **considera-se**:

a) como **TELETRABALHO** a prestação de serviços **preponderantemente fora das dependências das EMPRESAS**, ou seja, **três (3) ou mais vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;

b) como trabalho em regime de **HOME OFFICE**, qualquer prestação de serviços fora das dependências do empregador - parcial ou integral, **uma ou duas vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

1.) Caso seja necessário o comparecimento o empregado nas dependências da empresa para realização de atividades específicas que exijam a presença do mesmo, não descharacterizará o regime de home office, ficando sob a responsabilidade do empregador o reembolso das despesas com locomoção (vale- transporte, aplicativos de transporte, taxi, etc.)

Parágrafo Primeiro: Fica permitida a implementação do "teletrabalho" ou do "trabalho em regime de home office" no âmbito da categoria mediante acordo individual específico para este fim, e adoção de políticas internas nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

Parágrafo Segundo: A alteração do regime de teletrabalho para presencial poderá ser modificada a qualquer momento, respeitado sempre o aviso prévio de 15 (quinze) dias para reversão do regime à distância para o presencial.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados que firmarem acordo individual em regime de teletrabalho, fica estabelecido que as EMPRESAS pagarão uma ajuda de custo mensal no valor acordado entre o trabalhador e a empresa em razão dos custos e despesas decorrentes da utilização de energia elétrica, internet, mobiliário, infraestrutura básica e quaisquer outros decorrentes do trabalho em regime de home office e/ou teletrabalho, cuja natureza é meramente indenizatória para todos os fins.

Parágrafo Quarto: Os empregados cujo contrato contenha previsão expressa do trabalho em regime de teletrabalho ou home office estão inseridos na excludente do controle de jornada disposto no art. 62, inciso III da CLT, sendo ratificado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, dispensados de qualquer forma de controle de ponto.

Parágrafo Quinto: Os EMPREGADOS deverão comparecer no estabelecimento das EMPRESAS sempre que for requisitado por esta, inclusive, mas não limitado, para participar de treinamentos, realização de exames periódicos e/ou reuniões de rotina e outras. Este comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descharacteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Sexto: Para todos os fins legais e administrativos, considera-se como local de trabalho e base territorial dos empregados em regime de teletrabalho ou em home office.

Parágrafo Sétimo: Enquanto perdurar o contrato de trabalho de home office, a empresa deverá conceder ao empregado, o vale refeição e o vale alimentação previsto em cláusula da presente CCT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 PIRACICABA e Região.**

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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

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

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL**, 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 a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL** 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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, **com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas**, quando a transferência for para a **mesma zona geográfica** (Zona Norte, Sul, Leste e Oeste) e **48 (quarenta e oito) horas**, quando a transferência se der para **outras zonas geograficas**, 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.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL

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

As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral.

Parágrafo primeiro: Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras: 1. Xingamentos; 2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Rótulos que depreciem os empregados; 5. Toda forma de ridicularização do trabalhador; 6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; 8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras.

Parágrafo segundo: As empresas comprometem-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral no ambiente de trabalho, mediante campanhas de conscientização dos trabalhadores e gestores sobre o tema.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 30 (trinta) dias após o término da licença maternidade.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

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

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

Fica garantido o pagamento de **60% (sessenta por cento)** do **piso salarial na função exercida**, para os trabalhadores que cumprem jornada **até 4 (quatro) horas diárias**.

Paragrafo Primeiro: **Não existe direito ao intervalo para refeição e descanso** os trabalhadores que exercerem a jornada diária de 4 (quatro) horas, por não existir fato gerador para fornecimento de tal beneficio.

Paragrafo Segundo: Ao trabalhador que exceder a jornada de trabalho diária de 4 (quatro) horas, receberá horas extras pelo período excedente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, observado o disposto no art. 611-A, I da CLT.

Parágrafo primeiro- Será admitida a escala de trabalho 4x2, em face das características e singularidades da atividade, **desde que não haja extrapolação do limite ora estabelecido, e respeitado a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas**, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, com o adicional da presente Norma Coletiva, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

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

Parágrafo Sétimo: 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 Oitavo: O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto do deslocamento aos locais disponíveis para a refeição.

Parágrafo Nono: 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 : 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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), por aplicativo em celular do empregado, respeitado o disposto no artigo 75, da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 júízo;
- I) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO**

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

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

c) As empresas poderão adotar o controle informatizado e digital do Termo de recebimento e responsabilidade de EPI (Ficha de EPI), o qual deverá conter todas as informações exigidas pela legislação vigente, valendo como prova de recebimento, a assinatura eletrônica realizada por qualquer meio eletrônico que garanta a identidade do empregado signatário. Em face ao tipo de sistema adotado, **fica convencionado que o empregado baixe o aplicativo do sistema utilizado em seu celular**.

UNIFORME**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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)".

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

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

Parágrafo Primeiro: O atestado deverá ser entregue, pessoalmente, ou, no caso de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, ou ainda, por meio eletrônico até 48 (quarenta e oito) horas após a emissão do referido atestado médico, 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, poderá implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

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

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e" da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 ainda, recente decisão do Supremo Tribunal Federal, "ARE 1018459 - ED" definida para o tema 935, a ser descontada de todos os empregados da categoria profissional e, entendimento do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário, afim de que haja a manutenção da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda categoria, independente de ser associado ou não.

Os empregadores ficam obrigados a descontar, na folha salarial de cada mês, a importância equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal de cada empregado, referente a Contribuição Assistencial Negocial aprovada e fixada pela AGE (Assembleia Geral Extraordinária) da categoria, ou em caso de Associado/Filiado ao sindicato que o desconto mensal é a Mensalidade Associativa, sendo qualquer um deles, limitado à R\$ 40,00 (quarenta reais) por mês. Em março, se autorizado pelo funcionário o desconto da Contribuição Sindical, conforme dispõem o art. 611-B da Lei 13.467/17, faz-se o mesmo, porém, caso não haja autorização para o desconto da Contribuição Sindical, mantém o desconto mensal seja a Contribuição Assistencial ou a Mensalidade Associativa, sempre prevalecendo um único desconto por mês. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO PIRACICABA E REGIÃO, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto referente a Contribuição Assistencial e, até o dia 08 do mês subsequente ao desconto referente a Mensalidade Associativa, em guias próprias geradas pelo próprio SIEMACO PIRACICABA E REGIÃO, CNPJ nº 02.037.751/0001-08, fornecidas através de sistema de emissão de boletos (por senha e login) no site do SIEMACO PIRACICABA www.siemacopiracicaba.com.br, disponibilizadas para todas as empresas de ASSEIO E CONSERVAÇÃO, devendo o valor ser preenchido pela empresa, de acordo com o desconto realizado em folha de pagamento, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

Os trabalhadores que queiram exercer o direito de oposição deste desconto devem manifesta- se pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede e subsedes da entidade, até 90 (noventa) dias a partir do início da vigência da referida convenção coletiva de trabalho. Ficam sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

NOVOS EMPREGADOS: Dos 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, o direito de oposição aos descontos, até 90 (noventa) dias a partir do início do contrato de trabalho, aos empregados não associados, devendo manifestar-se pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede ou subsedes da entidade. O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SIEMACO PIRACICABA** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE OPOSIÇÃO**

Os trabalhadores que queiram exercer o direito de oposição deste desconto devem manifesta- se pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede e subsedes da entidade, até 90 (noventa) dias a partir do início da vigência da referida convenção coletiva de trabalho. Ficam sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

NOVOS EMPREGADOS: Dos 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, o direito de oposição aos descontos, até 90 (noventa) dias a partir do início do contrato de trabalho, aos empregados não associados, devendo manifestar-se pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede ou subsedes da entidade. O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SIEMACO PIRACICABA** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CRTS - RELAÇÕES TRABALHISTAS SINDICAIS

A CRTS - Contribuição de 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 SEXAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

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

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

**DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA**. 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 QUINTA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO**

1) PREVALECERÃO TODAS as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho SOBRE aquelas estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive salários;

2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e a **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS

Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, **exceto**, as cláusulas de **natureza econômicas** para o biênio 2024/2025.

OUTRAS DISPOSIÇÕES**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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\$ 39,54** (trinta e nove reais e cinquenta e quatro centavos).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

Parágrafo único: para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 |
|---|------------|
| GRUPO A - ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS | |
| Previdência Social | 20,0000% |
| SESI | 1,5000% |
| SENAI | 1,0000% |

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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

RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE PIRACIBADA E REGIAO

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DE AGE SIEMACO PIRACIBADA E REGIÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PATRONAL -SEAC-SP

[Anexo \(PDF\)](#)

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005711/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/06/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028513/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.112012/2023-11
DATA DO PROTOCOLO: 15/06/2023

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

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

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE PIRACICABA E REGIAO, CNPJ n. 02.037.751/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **categoria dos empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços nas empresas de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral, abrangendo serviços de paisagismo, ajardinamento, gramíneas e cultura de plantas,** com abrangência territorial em **Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de São Pedro/SP, Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Brotas/SP, Caconde/SP, Capivari/SP, Casa Branca/SP, Charqueada/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Cosmópolis/SP, Descalvado/SP, Elias Fausto/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Estiva Gerbi/SP, Holambra/SP, Iracemápolis/SP, Itapira/SP, Itobi/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monte Mor/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Porto Ferreira/SP, Rafard/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Saltinho/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Pedro/SP, Serra Negra/SP, Socorro/SP, Tambaú/SP e Vargem Grande do Sul/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

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

1 – As empresas concederão um aumento salarial de 6% (seis por cento) no período de 01 de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024, que terá como base de aplicação sob os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2023.

Conforme tabela abaixo:

| | |
|---|--------------|
| PISO SALARIAL MÍNIMO | R\$ 1.499,60 |
| Ajudante de Jardinagem/Serviços; Servente de Jardinagem | R\$ 1.499,60 |

| | |
|---|--------------|
| Capinador de Córregos, Canais; Sistema de drenagens Afins | R\$ 1.499,60 |
| Operador de Roçadeira/Operador de Microtrator | R\$ 1.535,34 |
| Operador de Motosserra | R\$ 1.589,31 |
| Jardineiro | R\$ 1.571,47 |
| Tratorista em Manutenção de Áreas verdes | R\$ 1.770,12 |
| Podador de Árvore | R\$ 1.725,98 |

2 – Para a parcela salarial superior a R\$ 6.360,00 (seis mil, trezentos e sessenta reais), as empresas poderão adotar o critério de livre negociação com os titulares dessa condição salarial.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES E CORREÇÕES SALARIAIS

As empresas concederão reajustes salariais, conforme descritos abaixo:

a) A partir de 01 de março de 2023, o reajuste salarial da categoria, para TODOS TRABALHADORES, será de 6% (seis por cento) para a parcela do salário de até R\$ 6.360,00 (seis mil, trezentos e sessenta reais), que terá como base de aplicação os salários vigentes em 28/02/2023. A parcela superior a R\$ 6.360,00 (seis mil, trezentos e sessenta reais) será objeto de livre negociação entre empresa e empregado.

1. As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente, no período antecedente à data base, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.
2. Os empregados, admitidos após a data base anteriores, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês.
3. Observado a exceção disposta na jornada prevista na cláusula **TURNO FIXO 12 X 36**, fica vedada às empresas, a contratação de empregados, em jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais.

Parágrafo único - As diferenças relativas aos reajustes aplicados aos salários e benefícios retroativos a 1º de março de 2023 serão pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de maio de 2023.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DA REDE BANCÁRIA

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

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

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

- 1) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo;
- 2) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2023;
- 3) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

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

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

CLÁUSULA OITAVA - RECIBO DE PAGAMENTO

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

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

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRA

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A todo empregado que tiver completado 05 (cinco) anos na empresa até o dia 01 de março de 2023, será pago, mensalmente, um adicional de 10% (dez por cento) de seu salário mensal, a título de quinquênio, mantendo o quinquênio aos trabalhadores que já eram beneficiados.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

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

Com relação aos colaboradores com determinação expressa das atividades de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, tais como: hospitais, aeroportos, terminais rodoviários e ferroviários, estádios, arenas, casas de shows, shoppings, órgãos públicos e outros com as mesmas características, desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, semanal ou mensal, exclusivamente e permanentemente, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios, será devido o adicional de 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os empregados que executam suas atividades em limpeza nos banheiros públicos.

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

1.1 – Para beneficiar-se do disposto no item acima, o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) /PPRA/Laudos Técnicos Periciais deverá ser elaborados pelo SESMT do empregador e deve estar em concordância com a legislação vigente.

1.2 – As empresas deverão protocolar/entregar cópia do respectivo PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) /PPRA/Laudos Técnicos Periciais no sindicato laboral e no SINDVERDE até o dia 30 de junho de 2023 ou no prazo de 30 (trinta) dias contados do mês de início da vigência do referido documento.

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

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

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

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

3 - O sindicato laboral fica autorizado, desde já, a encaminhar ao Ministério do Trabalho PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) /PPRA/Laudos Técnicos Periciais recebidos para providências legais.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

Parágrafo Primeiro: Os podadores de árvore atuam em atividades voltadas para a poda de árvores sejam elas de levantamento, condução, limpeza, adequação e remoção, nas vias permanentes, parques e praças, que envolvam o manejo arbóreo urbano em todas as suas etapas, com trabalhos desenvolvidos predominantemente em altura.

Parágrafo Segundo: Os operadores de moto serra atuam em atividades voltadas à extração de madeira e exploração florestal, atuando como cortador de cepos, cortador de lenha, cortador de madeira (na extração); cortador de árvores, cortador e descascador de toras, derrubador (na extração de madeira); derrubador de árvores, operador de serras (exploração florestal); serrador de lenha, serrador de árvores (extração de madeira). utilizando técnicas de manejo florestal.

Parágrafo Terceiro: Os podadores de árvore e os operadores de moto serra deverão receber treinamentos em segurança do trabalho de acordo com o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos a ser desenvolvido pela empresa específicos para suas funções, bem como realizar todos os exames médicos necessários para o desempenho das atividades de acordo com o PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional a ser desenvolvido pela empresa.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, para o período de 2023, o valor de R\$ 481,42 (quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e dois centavos), divididos em duas parcelas de R\$ 240,71 (duzentos e quarenta reais e setenta e um centavos) cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de julho/2023 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2024.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO - TICKET REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, auxílio alimentação e vales refeições.

Os vales refeições serão pagos por dia efetivamente trabalhado, considerando a referência mensal mínima de 25 (vinte e cinco) tickets por mês, com a exceção de descontos de tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas.

O vale alimentação e os vales refeições serão entregues de modo antecipado, até o 5º dia útil do mês vigente, em parcela única, sendo que, com relação aos vales refeições, os eventuais descontos relativos a ausência de trabalho efetivo, deverão ser efetuados no vale do mês subsequente.

VALE ALIMENTAÇÃO/ TICKETS REFEIÇÃO ANO 2023

- Vale alimentação/ Cesta básica: R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais) mensais;

- **Ticket refeição:** 25 (vinte e cinco) tickets refeição no valor de R\$ 9,30 (nove reais e trinta centavos) por dia trabalhado, (referência mensal mínima: 25 tickets)

Descontos em folha de pagamento de até R\$ 1,28 (um real e vinte e oito centavos) por dia.

Parágrafo Primeiro: O auxílio alimentação será fornecido também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento por licença maternidade;

Parágrafo Segundo: As empresas inscritas/beneficiárias do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) poderão efetuar descontos, conforme acima discriminado;

Parágrafo Terceiro: Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, por exemplo: aviso prévio, horas extra, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do caput.

Parágrafo Quarto: Faculta-se às empresas efetuarem o pagamento correspondente a soma dos dois benefícios em apenas uma espécie (vale alimentação ou ticket refeição) até o mês de Junho de 2023, sendo que as diferenças salariais e de vale alimentação/ ticket refeição retroativas a 1º de março de 2023, serão pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de maio 2023.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

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

Parágrafo primeiro: As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência 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.

Parágrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência á saúde médica e odontológica a serem oferecidos a categoria:

1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clinica geral, urologista, ginecologia, ortopedia, e oftalmologia.
2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.
3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes, hemograma completo e Colpocitologia Oncótica (Papanicolau).

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por mês e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a

prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

Parágrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED ou E Social do mês imediatamente anterior. Para a viabilização do atendimento aos trabalhadores, a empresa deverá inserir a relação nominal dos trabalhadores conforme layout disponível na página eletrônica do Instituto (site) acessando o link: www.institutoagf.com.br (campo boleto).

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

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

Parágrafo sétimo: Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

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

Parágrafo nono: O valor de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) será válido para o biênio de 2023/2024. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

Parágrafo décimo: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: www.institutoagf.com.br (campo boleto).

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

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

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 01/03/2023**, o valor **R\$ 9,31** (nove reais e trinta e um centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora, inclusive àquelas que oferecem qualquer benefício análogo.

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO / HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão** ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais.

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

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

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

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇOS DE TERCEIROS

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

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

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

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

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

4 - O empregado que exercer cumulativamente outra função diferente da que foi contratado, fará jus a multa prevista na Cláusula Septagésima da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CTPS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSFERÊNCIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE ACORDO POR EMPRESA

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

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

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

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSÉDIO MORAL

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

As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral.

Parágrafo primeiro: Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras:

1. Xingamentos;
2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso;
3. Imputação de apelidos ofensivos.
4. Rótulos que depreciam os empregados;

5. Toda forma de ridicularização do trabalhador;
6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos;
7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão;
8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa;
9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras.

Parágrafo segundo: As empresas comprometem-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral no ambiente de trabalho, mediante campanhas de conscientização dos trabalhadores e gestores sobre o tema.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE

Serão garantidos emprego e salário nas seguintes situações:

GESTANTE

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

SERVIÇO MILITAR

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

APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com 03 (três) anos ou mais na empresa e que estiver a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade, devendo o empregado comunicar a empresa por escrito ou através de meios eletrônicos, a partir do momento da aquisição do direito.

ACIDENTE DO TRABALHO

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

AUXÍLIO DOENÇA

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PREVIDÊNCIA SOCIAL/ PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

EMPREGADO ESTUDANTE

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

RECEBIMENTO DO PIS

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

LICENÇA PATERNIDADE

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

ACOMPANHAMENTO DE FILHOS AO MÉDICO

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

Além das hipóteses supramencionadas, as empresas deverão observar o disposto na Lei n.º 14.457/22.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESCALA DE FOLGAS

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TURNO FIXO DE 12 X 36

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

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

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

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

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS FRACIONAMENTO

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE ESTUDOS - SEGURANÇA DO TRABALHO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E REFEITÓRIOS

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

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTO DE SINALIZAÇÃO

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROTETOR SOLAR

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

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

- a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 30 (trinta)
- b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.
- c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhe exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.
- d) As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa.
- e) As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORME

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

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

Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

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

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

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

1) São considerados uniformes:

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

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

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

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

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

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTENTE SOCIAL

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

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

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

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

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

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

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

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

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

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

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

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

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

AÇÃO JUDICIAL

a) **NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL:** 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 sindicato profissional 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 sindicato profissional, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea “e” da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a manutenção da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independentemente de ser associado ou não.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a importância equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal de cada empregado, referente a Contribuição Assistencial Negocial aprovada e fixada pela AGE (Assembleia Geral Extraordinária) da categoria, exceto no mês de março o qual ocorre o desconto da Contribuição Sindical, ou em caso de Associado/Filiado ao sindicato que o desconto mensal é a Mensalidade Associativa, sempre **prevalecendo um único desconto por mês**, limitado o desconto mensal a R\$ 40,00 (quarenta reais).

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO PIRACICABA até o dia 10 do mês subsequente ao desconto referente a Contribuição Assistencial e, até o dia 08 do mês subsequente ao desconto referente a Mensalidade Associativa, em guias próprias geradas pela SIEMACO PIRACICABA E REGIÃO, CNPJ nº 02.037.751/0001-08 e fornecidas através de sistema de emissão de boletos (por senha e login) no site do SIEMACO PIRACICABA www.siemacopiracicaba.com.br disponibilizada para todas as empresas de **Áreas Verdes**, devendo o valor ser preenchido pela empresa, de acordo com o desconto realizado em folha de pagamento, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

Os trabalhadores que queiram exercer o direito de oposição deste desconto devem manifestase pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede e subsedes da entidade, até 90 (noventa) dias a partir do início da vigência da referida convenção coletiva de trabalho. Ficam sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, email, fax ou diretamente à empresa.

NOVOS EMPREGADOS: Dos 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, o direito de oposição aos descontos, até 90 (noventa) dias a partir do início do contrato de trabalho, aos empregados não associados, devendo manifestar-se pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede ou subsedes da entidade.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SIEMACO PIRACICABA** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

AÇÃO JUDICIAL

a) **NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SIEMACO PIRACICABA:** 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 PIRACICABA 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 PIRACICABA, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas o SIEMACO PIRACICABA.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

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

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

2 - Consideram-se obrigações sindicais:

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

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

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - NORMA COLETIVA - DIVULGAÇÃO

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DESCUMPRIMENTO – COMISSÃO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

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

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU RENOVAÇÃO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ULTRATIVIDADE

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PRAZOS E MULTAS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO

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

2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e as respectivas Entidades Sindicais Profissionais.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - SALVAGUARDA

“Fica salvaguardado o Direito e o Dever recíproco dos signatários desta Convenção para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem à mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de novas Leis que alterem a Consolidação das Leis do Trabalho com relação as cláusulas vigentes ao presente Instrumento Coletivo. Parágrafo único. Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizerem necessários entre as partes, serão lavrados em Termos de Aditamentos à presente Convenção Coletiva de Trabalho, remetendo-se o instrumento a depósito para fins de registro e arquivo junto à Superintendência Regional do Trabalho, em cumprimento ao caput do artigo 614 CLT”.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS

Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, exceto, as cláusulas de natureza econômicas para o biênio 2023/2025.

}

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

**RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E TRABALHADORES NA LIMPEZA
URBANA E AREAS VERDES DE PIRACICABA E REGIAO**

ANEXOS ANEXO I - ATA AGE SIEMACO PIRACICABA E REGIÃO - CCT 2023

[Anexo \(PDF\)](#)

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

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP004566/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/05/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019833/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.255084/2024-34
DATA DO PROTOCOLO: 15/05/2024

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 19964.112012/2023-11
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 29/06/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENCAO E EXECUCAO DE AREA, CNPJ n. 86.825.536/0001-61, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). RITA DE CASSIA BASTOS;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE PIRACICABA E REGIAO, CNPJ n. 02.037.751/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA;

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 março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **categoria dos empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços nas empresas de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral, abrangendo serviços de paisagismo, ajardinamento, gramíneas e cultura de plantas**, com abrangência territorial em **Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de São Pedro/SP, Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Brotas/SP, Caconde/SP, Capivari/SP, Casa Branca/SP, Charqueada/SP, Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Cosmópolis/SP, Descalvado/SP, Elias Fausto/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Estiva Gerbi/SP, Holambra/SP, Iracemápolis/SP, Itapira/SP, Itobi/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monte Mor/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Porto Ferreira/SP, Rafard/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Saltinho/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Pedro/SP, Serra Negra/SP, Socorro/SP, Tambaú/SP e Vargem Grande do Sul/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE PARA VIGÊNCIA EM 01/03/2024**

a) Reajuste de 4,0% (quatro por cento), sobre os salários vigentes em 28/02/2024, conforme tabela abaixo:

| | |
|---|--------------|
| PISO SALARIAL MÍNIMO | R\$ 1.559,58 |
| Ajudante de Jardinagem/Serviços; Servente de Jardinagem | R\$ 1.559,58 |
| Capinador de Córregos, Canais; Sistema de drenagens Afins | R\$ 1.559,58 |
| Operador de Roçadeira/Operador de Microtrator | R\$ 1.596,75 |
| Operador de Motosserra | R\$ 1.652,88 |
| Jardineiro | R\$ 1.634,33 |
| Tratorista em Manutenção de Áreas verdes | R\$ 1.840,92 |
| Podador de Árvore | R\$ 1.795,02 |

b) Para a parcela salarial superior a R\$ 6.360,00 (seis mil e trezentos e sessenta reais), as empresas poderão adotar o critério de livre negociação com os titulares dessa condição salarial.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA QUARTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de Programa de Participação nos Resultados (PPR), para o período de 2024, o valor de R\$ 500,68 (quinhentos reais e sessenta e oito centavos), divididos em duas parcelas de R\$ 250,34 (duzentos e cinquenta reais e trinta e quatro centavos) cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de julho/2024 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2025.

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

- a) haverá um sistema de pontuação, sendo no máximo 600 (seiscentos) pontos no semestre, divididos em 12(doze) frações de 50 (cinquenta) pontos cada, o que corresponde a 100 (cem) pontos ou 2 (duas) frações máximas em cada mês;
- b) a contagem dos pontos será feita por fração de 50 (cinquenta) pontos, correspondente a R\$ 20,85 (vinte reais e oitenta e cinco centavos) a cada fração;
- c) para conquistar a pontuação máxima no mês, o empregado não poderá ter faltas, justificadas ou não, ao trabalho;
- d) para cada falta justificada ou não, será descontada uma fração de 50 (cinquenta) pontos no mês de sua ocorrência;
- e) ao final da apuração, divide-se o número de pontos por 50 (cinquenta) obtendo-se o número de frações, que deverão ser multiplicadas por R\$ 20,85 (vinte reais e oitenta e cinco centavos) chegando-se ao resultado final para fins de pagamento do Programa de Participação nos Resultados;
- f) no caso de admissão ou desligamento de empregados, será considerado, para efeito de pontuação máxima no mês, o empregado que tenha sido admitido até o dia 15 (quinze), ou desligado após o dia 15 (quinze), sem ocorrência de faltas;
- g) a apuração dos pontos será feita mensalmente, sendo certo que o pagamento será feito de forma proporcional aos empregados que não tenham completado os 6 (seis) meses do período considerado para distribuição dos resultados da pontuação;
- h) no caso de desligamento do empregado no decorrer do semestre, far-se-á a apuração da pontuação para pagamento do valor correspondente juntamente com a quitação ou homologação das verbas rescisórias.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO - TICKET REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, auxílio alimentação e vales refeições.

Os vales refeições serão pagos por dia efetivamente trabalhado, considerando a referência mensal mínima de 25 (vinte e cinco) tickets por mês, com a exceção de descontos de tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas.

O vale alimentação e os vales refeições serão entregues de modo antecipado, até o 5º dia útil do mês vigente, em parcela única, sendo que, com relação aos vales refeições, os eventuais descontos relativos à ausência de trabalho efetivo, deverão ser efetuados no vale do mês subsequente.

VALE ALIMENTAÇÃO/ TICKET REFEIÇÃO ANO 2024

- Vale alimentação/ Cesta básica: R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais) mensais;

- Ticket refeição: Reajuste de 18,3% (dezoito virgula três por cento), não podendo ser inferior a 25 (vinte e cinco) tickets refeição no valor de R\$ 11,00 (onze reais) por dia trabalhado, (referência mensal mínima: 25 tickets). A empresa **“não”** poderá dar menos que 25 tickets por mês;

Descontos em folha de pagamento de até R\$ 1,33 (um real e trinta e três centavos) por dia.

Parágrafo primeiro: O auxílio alimentação será fornecido também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento por licença maternidade;

Parágrafo segundo: As empresas inscritas/beneficiárias do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) poderão efetuar descontos, conforme acima discriminado;

Parágrafo terceiro: Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto, a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, por exemplo: aviso prévio, horas extra, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do caput.

Parágrafo quarto: Os empregados, caso desejem, poderão manifestar opção, perante as empresas, para receberem os tickets refeição e vale alimentação unificadamente na forma de um ou outro. Concedida a opção, o referido benefício continuará sendo concedido com base nos critérios da CCT. As empresas que acolherem a opção terão prazo de dois meses para efetivá-la. Os empregados poderão manifestar nova modificação após decorridos 6 (seis) meses contados da efetivação do último acolhimento das empresas que, conseqüentemente, terão o prazo de 2 (dois) meses para efetivarem a nova opção manifestada.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA SEXTA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo SIEMACO PIRACICABA, 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 à prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e prestado por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47. Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

Parágrafo segundo: Escopo dos benefícios de assistência à saúde médica e odontológica a ser oferecida 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, urologista, ginecologia, ortopedia e oftalmologia.

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

3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes, hemograma completo e Colpocitologia Oncótica (Papanicolau).

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de R\$ 33,28 (trinta e três reais e vinte e oito centavos) por mês e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

Parágrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED ou E Social do mês imediatamente anterior. Para a viabilização do atendimento aos trabalhadores, a empresa deverá inserir a relação nominal dos trabalhadores conforme layout disponível na página eletrônica do Instituto (site) acessando o link: www.institutoagf.com.br (campo boleto).

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

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

Parágrafo sétimo: Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 33,28 (trinta e três reais e vinte e oito centavos) 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\$ 33,28 (trinta e três reais e vinte e oito centavos) será válido para o biênio de 2024/2025. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

Parágrafo décimo: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: www.institutoagf.com.br (campo boleto).

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

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

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

CLÁUSULA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e" da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a manutenção da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independentemente de ser associado ou não.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a importância equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal de cada empregado, referente a Contribuição Assistencial Negocial aprovada e fixada pela AGE (Assembleia Geral Extraordinária) da categoria, exceto no mês de março o qual ocorre o desconto da Contribuição Sindical, ou em caso de Associado/Filiado ao sindicato que o desconto mensal é a Mensalidade Associativa, sempre **prevalecendo um único desconto por mês**, limitado o desconto mensal a R\$ 40,00 (quarenta reais).

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO PIRACICABA até o dia 10 do mês subsequente ao desconto referente a Contribuição Assistencial e, até o dia 08 do mês subsequente ao desconto referente a Mensalidade Associativa, em guias próprias geradas pela SIEMACO PIRACICABA E REGIÃO, CNPJ nº 02.037.751/0001-08 e fornecidas através de sistema de emissão de boletos (por senha e login) no site do SIEMACO PIRACICABA www.siemacopiracicaba.com.br disponibilizada para todas as empresas de **Áreas Verdes**, devendo o valor ser preenchido pela empresa, de acordo com o desconto realizado em folha de pagamento, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

Os trabalhadores que queiram exercer o direito de oposição deste desconto devem manifestase pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede e sedes da entidade, até 90 (noventa) dias a partir do início da vigência da referida convenção coletiva de trabalho. Ficam sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, email, fax ou diretamente à empresa.

NOVOS EMPREGADOS: Dos 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, o direito de oposição aos descontos, até 90 (noventa) dias a partir do início do contrato de trabalho, aos empregados não associados, devendo manifestar-se pessoalmente entregando carta de próprio punho na sede ou sedes da entidade.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SIEMACO PIRACICABA** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

AÇÃO JUDICIAL

a) **NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SIEMACO PIRACICABA:** 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 PIRACICABA 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 PIRACICABA, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas o SIEMACO PIRACICABA.

}

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

**RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E TRABALHADORES NA LIMPEZA
URBANA E AREAS VERDES DE PIRACICABA E REGIAO**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE 2024 - SIEMACO PIRACICABA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

