600

# Planilha de Composição de Custos e CCT's - FOR 0859

De: Oséias Henrique dos Santos (oseiashs@hotmail.com)

Para: licitacaopedreira@yahoo.com.br

Data: sexta-feira, 22 de janeiro de 2021 11:08 BRT

9º FOR 0859

Sra. Pregoeira.

Em atendimento ao solicitado na sessão do Pregão 87/2020 que rege a contratação de empresa para roçada, capina e diversos, envio-lhe as planilhas de custos separadas por função.

O Sindicato dos motoristas de campinas se recusou em enviar a convenção coletiva, todavia tivemos acesso ao piso salarial e demais benefícios.

Temos totais condições de executar os serviços com o valor ofertado.

Me confirme quando receber este e-mail.

Atenciosamente

FOR 0859

CCT Siemaco.pdf
280.6kB

COMUNICADO CONJUNTO SEAC-SP E SIEMACO PIRACICABA 2021 logo.pdf
544.5kB

PLANILHA DE COMPOSIÇÃO DE CUSTOS.xlsx
49.5kB

SINDVERDE.pdf
173.3kB

601.

| *Cargo: Segunda a Sexta (44 horas semanais)* | Aux. Serv. Gerais | |
|---|---|---|
| *Salario da Categoria* | R$ 1.253,07 | |
| *Acordo Convenção* | SINDVERDE | SP006541/2020 |

| 1 | Descriminação dos Custos | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Salário Base | | R$ 1.213,54 |
| B | Adicional de Periculosidade | 0,00% | R$ - |
| C | Adici. de Insalubridade sal minimo $ 1.045,00 | 0,00% | R$ - |
| D | Adicional Noturno | | R$ - |
| E | Adicional encarregada 4.1b CCT dividido 8 | 0% | R$ - |
| | **Total da Remuneração** | | R$ 1.213,54 |

| 2 | Beneficios Mensais e Diários | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Transporte c desconto 22 diasx2passagens | | R$ - |
| B | Auxilio Alimentação 22 dias x 15,93 | | R$ 288,02 |
| B.1 | Dia do trabalhador | | R$ 1,39 |
| C | Norma Regulatória | | R$ 3,80 |
| D | Auxílio Médico Ambulatorial | | R$ 28,00 |
| E | Benefício Social Familiar | | R$ 9,74 |
| F | Benefício Natalidade | | R$ 3,93 |
| G | Cesta Básica | | R$ - |
| | **Total beneficios mensais diarios** | | R$ 334,88 |

| 3 | INSUMOS DIVERSOS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Uniformes e EPI's | | R$ 50,00 |
| B | Materiais | | R$ - |
| C | Equipamentos, Ferramentas e Veículos | | R$ 150,00 |
| D | Manut. E depreciação de equip | 1,00% | R$ 1,50 |
| E | PPR - Programa de part Lucros (Ac. 3336/12 TCU) | 1/12 avos | R$ - |
| | **Total INSUMOS DIVERSOS** | | R$ 201,50 |

| 4 | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | INSS | 20,00% | R$ 242,71 |
| B | SESI ou SESC | 1,50% | R$ 18,20 |
| C | SENAI ou SENAC | 1,00% | R$ 12,14 |
| D | INCRA | 0,20% | R$ 2,43 |
| E | Salário Educação | 2,50% | R$ 30,34 |
| F | FGTS | 8,00% | R$ 97,08 |
| G | Seguro ac. Trabalho SAT FAP | 3,00% | R$ 36,41 |
| H | SEBRAE | 0,60% | R$ 7,28 |
| | **TOTAL dos ENCARGOS** | 36,80% | R$ 446,58 |

| 5 | 13º Salário e Adc Férias | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | 13º Salário | 8,33% | R$ 101,09 |
| B | Adicional de férias sobre 13º | 0,84% | R$ 0,85 |
| | **Subtotal** | 9,17% | R$ 101,94 |
| C | Incidencia item 4 x item 5 | 3,37% | R$ 40,95 |
| | **Total 13º e Adc Férias** | 12,54% | R$ 142,89 |

| 6 | Afastamento Maternidade | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,09 |
| | **Total afastamento matern.** | 0,09% | R$ 1,09 |

602

| 7 | Provisão para Rescisão | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Aviso prévio Indenizado | 0,93% | R$ 11,29 |
| B | Incidencia de FGTS sobre aviso | 0,04% | R$ 0,49 |
| C | Multa FGTS do aviso Prévio | 2,00% | R$ 24,27 |
| D | Aviso Prévio trabalhado | 0,50% | R$ 6,07 |
| E | Multa do FGTS nas resc s/ justa causa | 2,50% | R$ 30,34 |
| | **TOTAL PROVISÃO RESCISÃO** | 5,97% | R$ 72,45 |

| 8 | Custo Reposição AUSENTE | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Férias | 8,33% | R$ 101,09 |
| B | Ausencia por doença | 1,53% | R$ 18,57 |
| C | Licença paternidade | 0,02% | R$ 0,24 |
| D | Ausencia legal | 0,91% | R$ 11,04 |
| E | Ausencia por ac. De trabalho | 0,06% | R$ 0,73 |
| F | 1/3 constitucional de férias | 2,78% | R$ 33,70 |
| | **Total custo de reposição** | 13,63% | R$ 165,37 |

| 9 | Encargos Sociais e Trabalhistas | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | 36,80% | R$ 446,58 |
| B | 13º Salário e Adc Férias | 12,54% | R$ 142,89 |
| C | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,09 |
| D | Provisão para Rescisão | 5,97% | R$ 72,45 |
| E | Custo Reposição AUSENTE | 13,63% | R$ 165,37 |
| F | OUTROS DSR IMPREVISTOS HORA EXtrA | 1,37% | R$ 16,63 |
| G | AUXILIO CRECHE Incidencia $ 140,00 | 5,32% | R$ 7,48 |
| | **TOTAL ENCARGOS SOCIAIS** | 75,72% | R$ 845,00 |
| | **SUBTOTAL GERAL PARA CALC TRIBUTOS** | | R$ 2.594,92 |

| 10 | Custos Indiretos, Tributos e Lucro | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Custos Indiretos | 1,94% | R$ 50,46 |
| B | Tributos | | |
| B1 | Tributos Federais (PIS COFINS) | 3,65% | R$ 94,71 |
| B2 | Tributos Estaduais | 0,00% | R$ - |
| B3 | Tributos Municipais ISS | 5,00% | R$ 129,75 |
| B4 | Outros Tributos | 0,00% | R$ - |
| C | LUCRO | 1,00% | R$ 25,95 |
| | **Total dos custos Tributos e Lucro** | 11,59% | R$ 300,87 |

| | RESUMO DOS CUSTOS POR FUNCIONARIO | | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ITEM 1 - Composição Remuneração | | R$ 1.213,54 |
| B | ITEM 2 - Beneficios Mensais e Diarios | | R$ 334,88 |
| C | ITEM 3 - INSUMOS Diversos | | R$ 201,50 |
| D | ITEM 9 - Encargos Sociais | 75,72% | R$ 845,00 |
| E | ITEM 10 - Custos Tributos e Lucro | 11,59% | R$ 300,87 |
| | **Valor total por Empregado** | | R$ 2.895,79 |

| POSTO DE SERVIÇO | QTDD | UNITÁRIO | |
|---|---|---|---|
| Aux. Serv. Gerais | 17 | ***R$*** | ***2.895,79*** |
| TOTAL MENSAL | | ***R$*** | ***49.228,46*** |
| TOTAL ANUAL | | ***R$*** | ***590.741,47*** |

| | |
|---|---|
| | |

603

| | | |
|---|---|---|
| *Cargo: Segunda a Sexta (44 horas semanais)* | Op. Roçadeira | |
| *Salario da Categoria* | R$ 1.242,47 | |
| *Acordo Convenção* | SINDVERDE | SP006541/2020 |

| 1 | Descriminação dos Custos | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Salário Base | | R$ 1.242,47 |
| B | Adicional de Periculosidade | 0,00% | R$ - |
| C | Adici. de Insalubridade | 20,00% | R$ 248,50 |
| D | Adicional Noturno | | R$ - |
| E | Adicional encarregada 4.1b CCT dividido 8 | 0% | R$ - |
| | **Total da Remuneração** | | R$ 1.490,97 |

| 2 | Beneficios Mensais e Diários | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Transporte c desconto 22 diasx2passagens | | R$ - |
| B | Auxilio Alimentação 22 dias x 15,93 | | R$ 288,02 |
| B.1 | Dia do trabalhador | | R$ 1,33 |
| C | Norma Regulatória | | R$ 3,80 |
| D | Auxílio Médico Ambulatorial | | R$ 28,00 |
| E | Benefício Social Familiar | | R$ 9,74 |
| F | Benefício Natalidade | | R$ 3,93 |
| G | Cesta Básica | | R$ - |
| | **Total beneficios mensais diarios** | | R$ 334,82 |

| 3 | INSUMOS DIVERSOS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Uniformes | | R$ 50,00 |
| B | Materiais | | R$ - |
| C | Equipamentos e Ferramentas | | R$ 150,00 |
| D | Manut. E depreciação de equip | 1,00% | R$ 1,50 |
| E | PPR - Programa de part Lucros (Ac. 3336/12 TCU) | 1/12 avos | R$ - |
| | **Total INSUMOS DIVERSOS** | | R$ 201,50 |

| 4 | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | INSS | 20,00% | R$ 298,19 |
| B | SESI ou SESC | 1,50% | R$ 22,36 |
| C | SENAI ou SENAC | 1,00% | R$ 14,91 |
| D | INCRA | 0,20% | R$ 2,98 |
| E | Salário Educação | 2,50% | R$ 37,27 |
| F | FGTS | 8,00% | R$ 119,28 |
| G | Seguro ac. Trabalho SAT FAP | 3,00% | R$ 44,73 |
| H | SEBRAE | 0,60% | R$ 8,95 |
| | **TOTAL dos ENCARGOS** | 36,80% | R$ 548,68 |

| 5 | 13º Salário e Adc Férias | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | 13º Salário | 8,33% | R$ 124,20 |
| B | Adicional de férias sobre 13º | 0,84% | R$ 1,04 |
| | **Subtotal** | 9,17% | R$ 125,24 |
| C | Incidencia item 4 x item 5 | 3,37% | R$ 50,31 |
| | **Total 13º e Adc Férias** | 12,54% | R$ 175,55 |

| 6 | Afastamento Maternidade | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,34 |
| | **Total afastamento matern.** | 0,09% | R$ 1,34 |

| 7 | Provisão para Rescisão | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Aviso prévio Indenizado | 0,93% | R$ 13,87 |
| B | Incidencia de FGTS sobre aviso | 0,04% | R$ 0,60 |
| C | Multa FGTS do aviso Prévio | 2,00% | R$ 29,82 |
| D | Aviso Prévio trabalhado | 0,50% | R$ 7,45 |
| E | Multa do FGTS nas resc s/ justa causa | 2,50% | R$ 37,27 |
| | **TOTAL PROVISÃO RESCISÃO** | 5,97% | R$ 89,01 |

| 8 | Custo Reposição AUSENTE | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Férias | 8,33% | R$ 124,20 |
| B | Ausencia por doença | 1,53% | R$ 22,81 |
| C | Licença paternidade | 0,02% | R$ 0,30 |
| D | Ausencia legal | 0,91% | R$ 13,57 |
| E | Ausencia por ac. De trabalho | 0,06% | R$ 0,89 |
| F | 1/3 constitucional de férias | 2,78% | R$ 41,40 |
| | **Total custo de reposição** | 13,63% | R$ 203,17 |

| 9 | Encargos Sociais e Trabalhistas | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | 36,80% | R$ 548,68 |
| B | 13º Salário e Adc Férias | 12,54% | R$ 175,55 |
| C | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,34 |
| D | Provisão para Rescisão | 5,97% | R$ 89,01 |
| E | Custo Reposição AUSENTE | 13,63% | R$ 203,17 |
| F | OUTROS DSR IMPREVISTOS HORA EXtrA | 1,37% | R$ 20,43 |
| G | AUXILIO CRECHE Incidencia $ 140,00 | 5,32% | R$ 7,48 |
| | **TOTAL ENCARGOS SOCIAIS** | 75,72% | R$ 1.038,18 |
| | **SUBTOTAL GERAL PARA CALC TRIBUTOS** | | R$ 3.065,47 |

| 10 | Custos Indiretos, Tributos e Lucro | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Custos Indiretos | 1,49% | R$ 45,74 |
| B | Tributos | | |
| B1 | Tributos Federais (PIS COFINS) | 3,65% | R$ 111,89 |
| B2 | Tributos Estaduais | 0,00% | R$ - |
| B3 | Tributos Municipais ISS | 5,00% | R$ 153,27 |
| B4 | Outros Tributos | 0,00% | R$ - |
| C | LUCRO | 1,00% | R$ 30,65 |
| | **Total dos custos Tributos e Lucro** | 11,14% | R$ 341,56 |

| | RESUMO DOS CUSTOS POR FUNCIONARIO | | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ITEM 1 - Composição Remuneração | | R$ 1.490,97 |
| B | ITEM 2 - Beneficios Mensais e Diarios | | R$ 334,82 |
| C | ITEM 3 - INSUMOS Diversos | | R$ 201,50 |
| D | ITEM 9 - Encargos Sociais | 75,72% | R$ 1.038,18 |
| E | ITEM 10 - Custos Tributos e Lucro | 11,14% | R$ 341,56 |
| | **Valor total por Empregado** | | R$ 3.407,03 |

| POSTO DE SERVIÇO | QTDD | UNITÁRIO |
|---|---|---|
| Op. Roçadeira | 24 | ***R$ 3.407,03*** |
| TOTAL MENSAL | | ***R$ 81.768,78*** |
| TOTAL ANUAL | | ***R$ 981.225,41*** |

| | |
|---|---|
| | |

605

| | | |
|---|---|---|
| ***Cargo: Segunda a Sexta (44 horas semanais)*** | Zelador | |
| ***Salario da Categoria*** | R$ 1.654,60 | |
| ***Acordo Convenção*** | SIEMACO | SP004410/2020 |

| 1 | **Descriminação dos Custos** | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Salário Base | | R$ 1.654,60 |
| B | Adicional de Periculosidade | 0,00% | R$ - |
| C | Adici. de Insalubridade sal minimo $ 1.045,00 | 0,00% | R$ - |
| D | Adicional Noturno | | R$ - |
| E | Adicional encarregada 4.1b CCT dividido 8 | 0% | R$ - |
| | **Total da Remuneração** | | R$ 1.654,60 |

| 2 | **Beneficios Mensais e Diários** | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Transporte c desconto 22 diasx2passagens | 4,94 | R$ - |
| B | Auxilio Alimentação 22 dias x 15,93 | | R$ 365,42 |
| B.1 | Dia do trabalhador | | R$ 1,39 |
| C | Norma Regulatória | | R$ 3,80 |
| D | Auxílio Médico Ambulatorial | | R$ 28,00 |
| E | Benefício Social Familiar | | R$ 9,74 |
| F | Benefício Natalidade | | R$ 3,93 |
| G | Cesta Básica | | R$ 115,72 |
| | **Total beneficios mensais diarios** | | R$ 528,00 |

| 3 | **INSUMOS DIVERSOS** | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Uniformes | | R$ 50,00 |
| B | Materiais | | R$ - |
| C | Equipamentos e Ferramentas | | R$ 150,00 |
| D | Manut. E depreciação de equip | 1,00% | R$ 1,50 |
| E | PPR - Programa de part Lucros (Ac. 3336/12 TCU) | 1/12 avos | R$ - |
| | **Total INSUMOS DIVERSOS** | | R$ 201,50 |

| 4 | **ENCARGOS PREVID. E DO FGTS** | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | INSS | 20,00% | R$ 330,92 |
| B | SESI ou SESC | 1,50% | R$ 24,82 |
| C | SENAI ou SENAC | 1,00% | R$ 16,55 |
| D | INCRA | 0,20% | R$ 3,31 |
| E | Salário Educação | 2,50% | R$ 41,37 |
| F | FGTS | 8,00% | R$ 132,37 |
| G | Seguro ac. Trabalho SAT FAP | 3,00% | R$ 49,64 |
| H | SEBRAE | 0,60% | R$ 9,93 |
| | **TOTAL dos ENCARGOS** | 36,80% | R$ 608,89 |

| 5 | **13º Salário e Adc Férias** | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | 13º Salário | 8,33% | R$ 137,83 |
| B | Adicional de férias sobre 13º | 0,84% | R$ 1,16 |
| | **Subtotal** | 9,17% | R$ 138,99 |
| C | Incidencia item 4 x item 5 | 3,37% | R$ 55,84 |
| | **Total 13º e Adc Férias** | 12,54% | R$ 194,82 |

| 6 | **Afastamento Maternidade** | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,49 |
| | **Total afastamento matern.** | 0,09% | R$ 1,49 |

606

| 7 | Provisão para Rescisão | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Aviso prévio Indenizado | 0,93% | R$ 15,39 |
| B | Incidencia de FGTS sobre aviso | 0,04% | R$ 0,66 |
| C | Multa FGTS do aviso Prévio | 2,00% | R$ 33,09 |
| D | Aviso Prévio trabalhado | 0,50% | R$ 8,27 |
| E | Multa do FGTS nas resc s/ justa causa | 2,50% | R$ 41,37 |
| | **TOTAL PROVISÃO RESCISÃO** | 5,97% | R$ 98,78 |

| 8 | Custo Reposição AUSENTE | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Férias | 8,33% | R$ 137,83 |
| B | Ausencia por doença | 1,53% | R$ 25,32 |
| C | Licença paternidade | 0,02% | R$ 0,33 |
| D | Ausencia legal | 0,91% | R$ 15,06 |
| E | Ausencia por ac. De trabalho | 0,06% | R$ 0,99 |
| F | 1/3 constitucional de férias | 2,78% | R$ 45,94 |
| | **Total custo de reposição** | 13,63% | R$ 225,47 |

| 9 | Encargos Sociais e Trabalhistas | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | 36,80% | R$ 608,89 |
| B | 13º Salário e Adc Férias | 12,54% | R$ 194,82 |
| C | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,49 |
| D | Provisão para Rescisão | 5,97% | R$ 98,78 |
| E | Custo Reposição AUSENTE | 13,63% | R$ 225,47 |
| F | OUTROS DSR IMPREVISTOS HORA EXtrA | 1,37% | R$ 22,67 |
| G | AUXILIO CRECHE Incidencia $ 140,00 | 5,32% | R$ 7,48 |
| | **TOTAL ENCARGOS SOCIAIS** | 75,72% | R$ 1.152,12 |
| | **SUBTOTAL GERAL PARA CALC TRIBUTOS** | | R$ 3.536,22 |

| 10 | Custos Indiretos, Tributos e Lucro | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Custos Indiretos | 1,00% | R$ 35,36 |
| B | Tributos | | |
| B1 | Tributos Federais (PIS COFINS) | 3,65% | R$ 129,07 |
| B2 | Tributos Estaduais | 0,00% | R$ - |
| B3 | Tributos Municipais ISS | 5,00% | R$ 176,81 |
| B4 | Outros Tributos | 0,00% | R$ - |
| C | LUCRO | 1,00% | R$ 35,36 |
| | **Total dos custos Tributos e Lucro** | 10,65% | R$ 376,61 |

| | RESUMO DOS CUSTOS POR FUNCIONARIO | | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ITEM 1 - Composição Remuneração | | R$ 1.654,60 |
| B | ITEM 2 - Beneficios Mensais e Diarios | | R$ 528,00 |
| C | ITEM 3 - INSUMOS Diversos | | R$ 201,50 |
| D | ITEM 9 - Encargos Sociais | 75,72% | R$ 1.152,12 |
| E | ITEM 10 - Custos Tributos e Lucro | 10,65% | R$ 376,61 |
| | **Valor total por Empregado** | | R$ 3.912,83 |

| POSTO DE SERVIÇO | QTDD | UNITÁRIO | |
|---|---|---|---|
| Zelador | 3 | *R$* | ***3.912,83*** |
| TOTAL MENSAL | | *R$* | ***11.738,48*** |
| TOTAL ANUAL | | *R$* | ***140.861,70*** |

| | |
|---|---|
| | |

| | | |
|---|---|---|
| *Cargo: Segunda a Sexta (44 horas semanais)* | Sepultador | |
| *Salario da Categoria* | R$ 1.873,76 | |
| *Acordo Convenção* | SIEMACO | SP004410/2020 |

| 1 | Descriminação dos Custos | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Salário Base | | R$ 1.873,76 |
| B | Adicional de Periculosidade | 0,00% | R$ - |
| C | Adici. de Insalubridade sal minimo $ 1.100,00 | 40,00% | R$ 440,00 |
| D | Adicional Noturno | | R$ - |
| E | Adicional encárregada 4.1b CCT dividido 8 | 0% | R$ - |
| | **Total da Remuneração** | | R$ 2.313,76 |

| 2 | Beneficios Mensais e Diários | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Transporte c desconto 22 diasx2passagens | 4,94 | R$ - |
| B | Auxilio Alimentação 22 dias x 15,93 | | R$ 365,42 |
| B.1 | Dia do trabalhador | | R$ 1,39 |
| C | Norma Regulatória | | R$ 3,80 |
| D | Auxílio Médico Ambulatorial | | R$ 28,00 |
| E | Benefício Social Familiar | | R$ 9,74 |
| F | Benefício Natalidade | | R$ 3,93 |
| G | Cesta Básica | | R$ 115,72 |
| | **Total beneficios mensais diarios** | | R$ 528,00 |

| 3 | INSUMOS DIVERSOS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Uniformes | | R$ 50,00 |
| B | Materiais | | R$ - |
| C | Equipamentos e Ferramentas | | R$ 150,00 |
| D | Manut. E depreciação de equip | 1,00% | R$ 1,50 |
| E | PPR - Programa de part Lucros (Ac. 3336/12 TCU) | 1/12 avos | R$ - |
| | **Total INSUMOS DIVERSOS** | | R$ 201,50 |

| 4 | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | INSS | 20,00% | R$ 462,75 |
| B | SESI ou SESC | 1,50% | R$ 34,71 |
| C | SENAI ou SENAC | 1,00% | R$ 23,14 |
| D | INCRA | 0,20% | R$ 4,63 |
| E | Salário Educação | 2,50% | R$ 57,84 |
| F | FGTS | 8,00% | R$ 185,10 |
| G | Seguro ac. Trabalho SAT FAP | 3,00% | R$ 69,41 |
| H | SEBRAE | 0,60% | R$ 13,88 |
| | **TOTAL dos ENCARGOS** | 36,80% | R$ 851,46 |

| 5 | 13º Salário e Adc Férias | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | 13º Salário | 8,33% | R$ 192,74 |
| B | Adicional de férias sobre 13º | 0,84% | R$ 1,62 |
| | **Subtotal** | 9,17% | R$ 194,36 |
| C | Incidencia item 4 x item 5 | 3,37% | R$ 78,08 |
| | **Total 13º e Adc Férias** | 12,54% | R$ 272,43 |

| 6 | Afastamento Maternidade | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 2,08 |
| | **Total afastamento matern.** | 0,09% | R$ 2,08 |

608

| 7 | Provisão para Rescisão | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Aviso prévio Indenizado | 0,93% | R$ 21,52 |
| B | Incidencia de FGTS sobre aviso | 0,04% | R$ 0,93 |
| C | Multa FGTS do aviso Prévio | 2,00% | R$ 46,28 |
| D | Aviso Prévio trabalhado | 0,50% | R$ 11,57 |
| E | Multa do FGTS nas resc s/ justa causa | 2,50% | R$ 57,84 |
| | **TOTAL PROVISÃO RESCISÃO** | 5,97% | R$ 138,13 |

| 8 | Custo Reposição AUSENTE | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Férias | 8,33% | R$ 192,74 |
| B | Ausencia por doença | 1,53% | R$ 35,40 |
| C | Licença paternidade | 0,02% | R$ 0,46 |
| D | Ausencia legal | 0,91% | R$ 21,06 |
| E | Ausência por ac. De trabalho | 0,06% | R$ 1,39 |
| F | 1/3 constitucional de férias | 2,78% | R$ 64,25 |
| | **Total custo de reposição** | 13,63% | R$ 315,29 |

| 9 | Encargos Sociais e Trabalhistas | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | 36,80% | R$ 851,46 |
| B | 13º Salário e Adc Férias | 12,54% | R$ 272,43 |
| C | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 2,08 |
| D | Provisão para Rescisão | 5,97% | R$ 138,13 |
| E | Custo Reposição AUSENTE | 13,63% | R$ 315,29 |
| F | OUTROS DSR IMPREVISTOS HORA EXtrA | 1,37% | R$ 31,70 |
| G | AUXILIO CRECHE Incidencia $ 140,00 | 5,32% | R$ 7,48 |
| | **TOTAL ENCARGOS SOCIAIS** | 75,72% | R$ 1.611,10 |
| | **SUBTOTAL GERAL PARA CALC TRIBUTOS** | | R$ 4.654,36 |

| 10 | Custos Indiretos, Tributos e Lucro | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Custos Indiretos | 1,00% | R$ 46,54 |
| B | Tributos | | |
| B1 | Tributos Federais (PIS COFINS) | 3,65% | R$ 169,88 |
| B2 | Tributos Estaduais | 0,00% | R$ - |
| B3 | Tributos Municipais ISS | 5,00% | R$ 232,72 |
| B4 | Outros Tributos | 0,00% | R$ - |
| C | LUCRO | 1,00% | R$ 46,54 |
| | **Total dos custos Tributos e Lucro** | 10,65% | R$ 495,69 |

| | RESUMO DOS CUSTOS POR FUNCIONARIO | | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ITEM 1 - Composição Remuneração | | R$ 2.313,76 |
| B | ITEM 2 - Beneficios Mensais e Diarios | | R$ 528,00 |
| C | ITEM 3 - INSUMOS Diversos | | R$ 201,50 |
| D | ITEM 9 - Encargos Sociais | 75,72% | R$ 1.611,10 |
| E | ITEM 10 - Custos Tributos e Lucro | 10,65% | R$ 495,69 |
| | **Valor total por Empregado** | | R$ 5.150,05 |

| POSTO DE SERVIÇO | QTDD | UNITÁRIO | |
|---|---|---|---|
| Sepultador | 4 | ***R$*** | ***5.150,05*** |
| TOTAL MENSAL | | ***R$*** | ***20.600,19*** |
| TOTAL ANUAL | | ***R$*** | ***247.202,31*** |

| | |
|---|---|
| | |

| | | |
|---|---|---|
| *Cargo: Segunda a Sexta (44 horas semanais)* | Encarregado | |
| *Salario da Categoria* | R$ 1.692,38 | |
| *Acordo Convenção* | SIEMACO | SP004410/2020 |

| 1 | Descriminação dos Custos | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Salário Base | | R$ 1.692,38 |
| B | Adicional de Periculosidade | 0,00% | R$ - |
| C | Adici. de Insalubridade sal minimo $ 1.100,00 | 0,00% | R$ - |
| D | Adicional Noturno | | R$ - |
| E | Adicional encarregada 4.1b CCT dividido 8 | 0% | R$ - |
| | **Total da Remuneração** | | R$ 1.692,38 |

| 2 | Beneficios Mensais e Diários | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Transporte c desconto 22 diasx2passagens | 4,94 | R$ - |
| B | Auxilio Alimentação 22 dias x 15,93 | | R$ 365,42 |
| B.1 | Dia do trabalhador | | R$ 1,39 |
| C | Norma Regulatória | | R$ 3,80 |
| D | Auxílio Médico Ambulatorial | | R$ 28,00 |
| E | Benefício Social Familiar | | R$ 9,74 |
| F | Benefício Natalidade | | R$ 3,93 |
| G | Cesta Básica | | R$ 115,72 |
| | **Total beneficios mensais diarios** | | R$ 528,00 |

| 3 | INSUMOS DIVERSOS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Uniformes | | R$ 50,00 |
| B | Materiais | | R$ - |
| C | Equipamentos e Ferramentas | | R$ 150,00 |
| D | Manut. E depreciação de equip | 1,00% | R$ 1,50 |
| E | PPR - Programa de part Lucros (Ac. 3336/12 TCU) | 1/12 avos | R$ - |
| | **Total INSUMOS DIVERSOS** | | R$ 201,50 |

| 4 | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | INSS | 20,00% | R$ 338,48 |
| B | SESI ou SESC | 1,50% | R$ 25,39 |
| C | SENAI ou SENAC | 1,00% | R$ 16,92 |
| D | INCRA | 0,20% | R$ 3,38 |
| E | Salário Educação | 2,50% | R$ 42,31 |
| F | FGTS | 8,00% | R$ 135,39 |
| G | Seguro ac. Trabalho SAT FAP | 3,00% | R$ 50,77 |
| H | SEBRAE | 0,60% | R$ 10,15 |
| | **TOTAL dos ENCARGOS** | 36,80% | R$ 622,80 |

| 5 | 13º Salário e Adc Férias | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | 13º Salário | 8,33% | R$ 140,98 |
| B | Adicional de férias sobre 13º | 0,84% | R$ 1,18 |
| | **Subtotal** | 9,17% | R$ 142,16 |
| C | Incidencia item 4 x item 5 | 3,37% | R$ 57,11 |
| | **Total 13º e Adc Férias** | 12,54% | R$ 199,27 |

| 6 | Afastamento Maternidade | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,52 |
| | **Total afastamento matern.** | 0,09% | R$ 1,52 |

610

| 7 | Provisão para Rescisão | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Aviso prévio Indenizado | 0,93% | R$ 15,74 |
| B | Incidencia de FGTS sobre aviso | 0,04% | R$ 0,68 |
| C | Multa FGTS do aviso Prévio | 2,00% | R$ 33,85 |
| D | Aviso Prévio trabalhado | 0.50% | R$ 8,46 |
| E | Multa do FGTS nas resc s/ justa causa | 2,50% | R$ 42,31 |
| | **TOTAL PROVISÃO RESCISÃO** | 5,97% | R$ 101,04 |

| 8 | Custo Reposição AUSENTE | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Férias | 8,33% | R$ 140,98 |
| B | Ausencia por doença | 1,53% | R$ 25,89 |
| C | Licença paternidade | 0,02% | R$ 0,34 |
| D | Ausencia legal | 0,91% | R$ 15,40 |
| E | Ausencia por ac. De trabalho | 0,06% | R$ 1,02 |
| F | 1/3 constitucional de férias | 2,78% | R$ 46,99 |
| | **Total custo de reposição** | 13,63% | R$ 230,61 |

| 9 | Encargos Sociais e Trabalhistas | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | 36,80% | R$ 622,80 |
| B | 13º Salário e Adc Férias | 12,54% | R$ 199,27 |
| C | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,52 |
| D | Provisão para Rescisão | 5,97% | R$ 101,04 |
| E | Custo Reposição AUSENTE | 13,63% | R$ 230,61 |
| F | OUTROS DSR IMPREVISTOS HORA EXtrA | 1,37% | R$ 23,19 |
| G | AUXILIO CRECHE Incidencia $ 140,00 | 5,32% | R$ 7,48 |
| | **TOTAL ENCARGOS SOCIAIS** | 75,72% | R$ 1.178,42 |
| | **SUBTOTAL GERAL PARA CALC TRIBUTOS** | | R$ 3.600,30 |

| 10 | Custos Indiretos, Tributos e Lucro | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Custos Indiretos | 1,00% | R$ 36,00 |
| B | Tributos | | |
| B1 | Tributos Federais (PIS COFINS) | 3,65% | R$ 131,41 |
| B2 | Tributos Estaduais | 0,00% | R$ - |
| B3 | Tributos Municipais ISS | 5,00% | R$ 180,02 |
| B4 | Outros Tributos | 0,00% | R$ - |
| C | LUCRO | 1,00% | R$ 36,00 |
| | **Total dos custos Tributos e Lucro** | 10,65% | R$ 383,43 |

| | RESUMO DOS CUSTOS POR FUNCIONARIO | | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ITEM 1 - Composição Remuneração | | R$ 1.692,38 |
| B | ITEM 2 - Beneficios Mensais e Diarios | | R$ 528,00 |
| C | ITEM 3 - INSUMOS Diversos | | R$ 201,50 |
| D | ITEM 9 - Encargos Sociais | 75,72% | R$ 1.178,42 |
| E | ITEM 10 - Custos Tributos e Lucro | 10,65% | R$ 383,43 |
| | **Valor total por Empregado** | | R$ 3.983,74 |

| POSTO DE SERVIÇO | QTDD | UNITÁRIO | |
|---|---|---|---|
| Encarregado | 1 | ***R$*** | ***3.983,74*** |
| TOTAL MENSAL | | ***R$*** | ***3.983,74*** |
| TOTAL ANUAL | | ***R$*** | ***47.804,84*** |

| | |
|---|---|
| | |

611

| | | |
|---|---|---|
| ***Cargo: Segunda a Sexta (44 horas semanais)*** | Motorista | |
| ***Salario da Categoria*** | R$ 1.938,85 | |
| ***Acordo Convenção*** | SINDCARGAS | |

| 1 | Descriminação dos Custos | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Salário Base | | R$ 1.938,85 |
| B | Adicional de Periculosidade | 0,00% | R$ - |
| C | Adici. de Insalubridade sal minimo $ 1.100,00 | 0,00% | R$ - |
| D | Adicional Noturno | | R$ - |
| E | Adicional encarregada 4.1b CCT dividido 8 | 0% | R$ - |
| | **Total da Remuneração** | | R$ 1.938,85 |

| 2 | Beneficios Mensais e Diários | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Transporte c desconto 22 diasx2passagens | | R$ - |
| B | Auxilio Alimentação 22 dias x 15,93 | | R$ 457,82 |
| B.1 | Dia do trabalhador | | R$ 1,39 |
| C | Norma Regulatória | | R$ 3,80 |
| D | Auxílio Médico Ambulatorial | | R$ 28,00 |
| E | Benefício Social Familiar | | R$ 9,74 |
| F | Benefício Natalidade | | R$ 3,93 |
| G | Cesta Básica | | R$ - |
| | **Total beneficios mensais diarios** | | R$ 504,68 |

| 3 | INSUMOS DIVERSOS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Uniformes | | R$ 50,00 |
| B | Materiais | | R$ - |
| C | Equipamentos e Ferramentas | | R$ 150,00 |
| D | Manut. E depreciação de equip | 1,00% | R$ 1,50 |
| E | PPR - Programa de part Lucros (Ac. 3336/12 TCU) | 1/12 avos | R$ - |
| | **Total INSUMOS DIVERSOS** | | R$ 201,50 |

| 4 | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | INSS | 20,00% | R$ 387,77 |
| B | SESI ou SESC | 1,50% | R$ 29,08 |
| C | SENAI ou SENAC | 1,00% | R$ 19,39 |
| D | INCRA | 0,20% | R$ 3,88 |
| E | Salário Educação | 2,50% | R$ 48,47 |
| F | FGTS | 8,00% | R$ 155,11 |
| G | Seguro ac. Trabalho SAT FAP | 3,00% | R$ 58,17 |
| H | SEBRAE | 0,60% | R$ 11,63 |
| | **TOTAL dos ENCARGOS** | 36,80% | R$ 713,50 |

| 5 | 13º Salário e Adc Férias | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | 13º Salário | 8,33% | R$ 161,51 |
| B | Adicional de férias sobre 13º | 0,84% | R$ 1,36 |
| | **Subtotal** | 9,17% | R$ 162,86 |
| C | Incidencia item 4 x item 5 | 3,37% | R$ 65,43 |
| | **Total 13º e Adc Férias** | 12,54% | R$ 228,29 |

| 6 | Afastamento Maternidade | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,74 |
| | **Total afastamento matern.** | 0,09% | R$ 1,74 |

612

| 7 | Provisão para Rescisão | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Aviso prévio Indenizado | 0,93% | R$ 18,03 |
| B | Incidencia de FGTS sobre aviso | 0,04% | R$ 0,78 |
| C | Multa FGTS do aviso Prévio | 2,00% | R$ 38,78 |
| D | Aviso Prévio trabalhado | 0,50% | R$ 9,69 |
| E | Multa do FGTS nas resc s/ justa causa | 2,50% | R$ 48,47 |
| | **TOTAL PROVISÃO RESCISÃO** | 5,97% | R$ 115,75 |

| 8 | Custo Reposição AUSENTE | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Férias | 8,33% | R$ 161,51 |
| B | Ausencia por doença | 1,53% | R$ 29,66 |
| C | Licença paternidade | 0,02% | R$ 0,39 |
| D | Ausencia legal | 0,91% | R$ 17,64 |
| E | Ausencia por ac. De trabalho | 0,06% | R$ 1,16 |
| F | 1/3 constitucional de férias | 2,78% | R$ 53,84 |
| | **Total custo de reposição** | 13,63% | R$ 264,20 |

| 9 | Encargos Sociais e Trabalhistas | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | 36,80% | R$ 713,50 |
| B | 13º Salário e Adc Férias | 12,54% | R$ 228,29 |
| C | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,74 |
| D | Provisão para Rescisão | 5,97% | R$ 115,75 |
| E | Custo Reposição AUSENTE | 13,63% | R$ 264,20 |
| F | OUTROS DSR IMPREVISTOS HORA EXtrA | 1,37% | R$ 26,56 |
| G | AUXILIO CRECHE Incidencia $ 140,00 | 5,32% | R$ 7,48 |
| | **TOTAL ENCARGOS SOCIAIS** | 75,72% | R$ 1.350,04 |
| | **SUBTOTAL GERAL PARA CALC TRIBUTOS** | | R$ 3.995,07 |

| 10 | Custos Indiretos, Tributos e Lucro | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Custos Indiretos | 1,00% | R$ 39,95 |
| B | Tributos | | |
| B1 | Tributos Federais (PIS COFINS) | 3,65% | R$ 145,82 |
| B2 | Tributos Estaduais | 0,00% | R$ - |
| B3 | Tributos Municipais ISS | 5,00% | R$ 199,75 |
| B4 | Outros Tributos | 0,00% | R$ - |
| C | LUCRO | 1,00% | R$ 39,95 |
| | **Total dos custos Tributos e Lucro** | 10,65% | R$ 425,48 |

| | RESUMO DOS CUSTOS POR FUNCIONARIO | | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | ITEM 1 - Composição Remuneração | | R$ 1.938,85 |
| B | ITEM 2 - Beneficios Mensais e Diarios | | R$ 504,68 |
| C | ITEM 3 - INSUMOS Diversos | | R$ 201,50 |
| D | ITEM 9 - Encargos Sociais | 75,72% | R$ 1.350,04 |
| E | ITEM 10 - Custos Tributos e Lucro | 10,65% | R$ 425,48 |
| | **Valor total por Empregado** | | R$ 4.420,55 |

| POSTO DE SERVIÇO | QTDD | UNITÁRIO | |
|---|---|---|---|
| Motorista | 5 | ***R$*** | ***4.420,55*** |
| TOTAL MENSAL | | ***R$*** | ***22.102,75*** |
| TOTAL ANUAL | | ***R$*** | ***265.233,00*** |

| | |
|---|---|
| | |

| | | |
|---|---|---|
| *Cargo: Segunda a Sexta (44 horas semanais)* | Op. Máquinas | Tratorista em Manutenção de Áreas Verdes |
| *Salario da Categoria* | R$ 1.692,38 | |
| *Acordo Convenção* | SINDVERDE | SP006541/2020 |

| 1 | Descriminação dos Custos | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Salário Base | | R$ 1.432,46 |
| B | Adicional de Periculosidade | 0,00% | R$ - |
| C | Adici. de Insalubridade sal minimo $ 1.100,00 | 0,00% | R$ - |
| D | Adicional Noturno | | R$ - |
| E | Adicional encarregada 4.1b CCT dividido 8 | 0% | R$ - |
| | **Total da Remuneração** | | R$ 1.432,46 |

| 2 | Beneficios Mensais e Diários | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Transporte c desconto 22 diasx2passagens | 4,94 | R$ - |
| B | Auxilio Alimentação 22 dias x 15,93 | | R$ 288,02 |
| B.1 | Dia do trabalhador | | R$ 1,39 |
| C | Norma Regulatória | | R$ 3,80 |
| D | Auxílio Médico Ambulatorial | | R$ 28,00 |
| E | Benefício Social Familiar | | R$ 9,74 |
| F | Benefício Natalidade | | R$ 3,93 |
| G | Cesta Básica | | R$ - |
| | **Total beneficios mensais diarios** | | R$ 334,88 |

| 3 | INSUMOS DIVERSOS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Uniformes | | R$ 50,00 |
| B | Materiais | | R$ - |
| C | Equipamentos e Ferramentas | | R$ 150,00 |
| D | Manut. E depreciação de equip | 1,00% | R$ 1,50 |
| E | PPR - Programa de part Lucros (Ac. 3336/12 TCU) | 1/12 avos | R$ - |
| | **Total INSUMOS DIVERSOS** | | R$ 201,50 |

| 4 | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | INSS | 20,00% | R$ 286,49 |
| B | SESI ou SESC | 1,50% | R$ 21,49 |
| C | SENAI ou SENAC | 1,00% | R$ 14,32 |
| D | INCRA | 0,20% | R$ 2,86 |
| E | Salário Educação | 2,50% | R$ 35,81 |
| F | FGTS | 8,00% | R$ 114,60 |
| G | Seguro ac. Trabalho SAT FAP | 3,00% | R$ 42,97 |
| H | SEBRAE | 0,60% | R$ 8,59 |
| | **TOTAL dos ENCARGOS** | 36,80% | R$ 527,15 |

| 5 | 13º Salário e Adc Férias | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | 13º Salário | 8,33% | R$ 119,32 |
| B | Adicional de férias sobre 13º | 0,84% | R$ 1,00 |
| | Subtotal | 9,17% | R$ 120,33 |
| C | Incidencia item 4 x item 5 | 3,37% | R$ 48,34 |
| | **Total 13º e Adc Férias** | 12,54% | R$ 168,67 |

| 6 | Afastamento Maternidade | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|
| A | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ 1,29 |
| | **Total afastamento matern.** | 0,09% | R$ 1,29 |

| 7 | Provisão para Rescisão | % | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| A | Aviso prévio Indenizado | 0,93% | R$ | 13,32 |
| B | Incidencia de FGTS sobre aviso | 0,04% | R$ | 0,57 |
| C | Multa FGTS do aviso Prévio | 2,00% | R$ | 28,65 |
| D | Aviso Prévio trabalhado | 0,50% | R$ | 7,16 |
| E | Multa do FGTS nas resc s/ justa causa | 2,50% | R$ | 35,81 |
| | **TOTAL PROVISÃO RESCISÃO** | 5,97% | R$ | 85,52 |

| 8 | **Custo Reposição AUSENTE** | % | | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|---|
| A | Férias | 8,33% | R$ | 119,32 |
| B | Ausencia por doença | 1,53% | R$ | 21,92 |
| C | Licença paternidade | 0,02% | R$ | 0,29 |
| D | Ausencia legal | 0,91% | R$ | 13,04 |
| E | Ausencia por ac. De trabalho | 0,06% | R$ | 0,86 |
| F | 1/3 constitucional de férias | 2,78% | R$ | 39,77 |
| | **Total custo de reposição** | 13,63% | R$ | 195,20 |

| 9 | **Encargos Sociais e Trabalhistas** | % | | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|---|
| A | ENCARGOS PREVID. E DO FGTS | 36,80% | R$ | 527,15 |
| B | 13º Salário e Adc Férias | 12,54% | R$ | 168,67 |
| C | Afastamento Maternidade | 0,09% | R$ | 1,29 |
| D | Provisão para Rescisão | 5,97% | R$ | 85,52 |
| E | Custo Reposição AUSENTE | 13,63% | R$ | 195,20 |
| F | OUTROS DSR IMPREVISTOS HORA EXtrA | 1,37% | R$ | 19,62 |
| G | AUXILIO CRECHE Incidencia $ 140,00 | 5,32% | R$ | 7,48 |
| | **TOTAL ENCARGOS SOCIAIS** | 75,72% | R$ | 997,44 |
| | **SUBTOTAL GERAL PARA CALC TRIBUTOS** | | R$ | 2.966,28 |

| 10 | **Custos Indiretos, Tributos e Lucro** | % | | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|---|
| A | Custos Indiretos | 1,00% | R$ | 29,66 |
| B | Tributos | | | |
| B1 | Tributos Federais (PIS COFINS) | 3,65% | R$ | 108,27 |
| B2 | Tributos Estaduais | 0,00% | R$ | - |
| B3 | Tributos Municipais ISS | 5,00% | R$ | 148,31 |
| B4 | Outros Tributos | 0,00% | R$ | - |
| C | LUCRO | 1,00% | R$ | 29,66 |
| | **Total dos custos Tributos e Lucro** | 10,65% | R$ | 315,91 |

| | **RESUMO DOS CUSTOS POR FUNCIONARIO** | | | VALOR (R$) |
|---|---|---|---|---|
| A | ITEM 1 - Composição Remuneração | | R$ | 1.432,46 |
| B | ITEM 2 - Beneficios Mensais e Diarios | | R$ | 334,88 |
| C | ITEM 3 - INSUMOS Diversos | | R$ | 201,50 |
| D | ITEM 9 - Encargos Sociais | 75,72% | R$ | 997,44 |
| E | ITEM 10 - Custos Tributos e Lucro | 10,65% | R$ | 315,91 |
| | **Valor total por Empregado** | | R$ | 3.282,19 |

| **POSTO DE SERVIÇO** | **QTDD** | **UNITÁRIO** | |
|---|---|---|---|
| Op. Máquinas | 5 | ***R$*** | ***3.282,19*** |
| TOTAL MENSAL | | ***R$*** | ***16.410,94*** |
| TOTAL ANUAL | | ***R$*** | ***196.931,27*** |

| | |
|---|---|
| | |

615

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP004410/2020
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/07/2020
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR009558/2020
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.104817/2020-48
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/05/2020

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

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

E

SINDICATO DOS EMPREG.EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV.E TRABALHADORES NA LIMP.URBANA E AREAS VERDES DE PIRAC.E REG., 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 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

### 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'águas, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das empresas**, com abrangência territorial em **Aguaí/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 2020**, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), **exceto** as jornadas estabelecidas nas cláusulas: *JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS.*

| | |
|---|---|
| PISO SALARIAL MÍNIMO | R$ 1.201,30 |
| COPEIRA | R$ 1.236,30 |
| LIMPADOR DE VIDRO | R$ 1.358,86 |
| RECEPCIONISTA | R$ 1.346,13 |
| PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO | R$ 1.459,03 |
| AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL | R$ 1.346,13 |
| ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS | R$ 1.586,23 |
| TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO | R$ 1.620,54 |
| AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO | R$ 1.201,30 |
| AUXILIAR DE MANUTENÇÃO | R$ 1.275,29 |
| DEMAIS FUNÇÕES | R$ 1.275,29 |
| HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi) | R$ 1.554,19 |
| OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA | R$ 1.772,91 |
| OPERADOR DE EMPILHADEIRA | R$ 1.772,91 |
| OPERADOR DE VÁCUO | R$ 1.772,91 |
| COVEIRO/SEPULTADOR | R$ 1.796,34 |
| TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLÓGICO | R$ 1.835,68 |
| VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL | R$ 1.293,38 |
| AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO | R$ 1.201,30 |
| LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS) | R$ 1.351,97 |
| ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS) | R$ 1.622,36 |
| PISO EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS | R$ 1.690,66 |

+ 4.31% ✓

+ 4.31% ✓

+ 4.31% ✓

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

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

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

616

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

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

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

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

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

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

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

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

### CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS

Serão considerados pisos em montadoras automobilísticas os pisos salariais de limpeza em montadoras de veiculo 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.

A partir de **1º de Janeiro de 2020** fica garantido o Piso salarial em Montadoras Automobilísticas no valor de **R$ 1.690,66** (hum mil seiscentos e noventa reais e sessenta e seis centavos), para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os DSR´s (descansos semanais remunerados).

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

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

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

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

2.) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou **poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2020;**

3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

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

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

### CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE

617

As empresas que efetuarem o pagamento de salários em cheque deverão proporcionar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

**CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE**

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

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

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

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

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

**4.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal**, para os empregados que forem contratados para a função de **"AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO"**, com determinação expressa das atividades de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, tais como: *hospitais, aeroportos, terminais rodoviários e ferroviários, estádios, arenas, casas de shows, shoppings, órgãos públicos e outros com as mesmas características, **desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, semanal ou mensal, exclusivamente e permanentemente**, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios.*

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

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

**CLÁUSULA DÉCIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES**

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

### 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.

### 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.

618

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**e) Conciliação:** Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (**SIEMACO 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 2020** |
|---|---|
| VALOR EM REAIS | R$ 110,94 |

+ 4,31% ✓

619

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 justificação legal no mês, não fará *jus* ao benefício.

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

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

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

6 - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item "4", deverá ser contra recibo.

7 - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

8 - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

10- **No caso de recebimento da cesta básica "in natura", a empresa obriga-se a orientar seus empregados a comunicar as eventuais alterações de endereço, ao setor de RH (Recursos Humanos) da empresa mediante entrega de comprovante de endereço atualizado com protocolo de recebimento, toda vez que houver alteração do mesmo.**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA 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 2020** |
|---|---|
| VALOR EM REAIS | R$ 15,93 + 4,31 % ✓ |
| **Desconto de até** | R$ 1,11 |

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

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

**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

620

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

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

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

- ***Clínica geral,***
- ***Ginecologia,***
- ***Ortopedia,***
- ***Oftalmologia.***

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

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

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

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

621

**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$ 28,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

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

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

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

## AUXÍLIO CRECHE

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE**

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

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

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

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

## SEGURO DE VIDA

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

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

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

**Parágrafo segundo** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o 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 10/01/2020**, o valor **total** de **R$ 9,74 (nove reais e setenta e quatro centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

**Parágrafo terceiro** – Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador(a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2020, o valor de R$ 3,93 (três reais e noventa e três centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto

622

disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio total do Benefício Social Familiar, no valor de **R$ 13,67 (treze reais e sessenta e sete centavos)** será disponibilizado pela gestora em boleto único, sendo de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

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

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

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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

623

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 devia projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

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

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

## PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BASE DE CÁLCULO PARA COTA DE PCD'S**

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

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

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

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

**JURISPRUDÊNCIA:**

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

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

## MÃO-DE-OBRA JOVEM

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES**

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

**Parágrafo primeiro** - Para efeito de enquadramento de função que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no art. 429 da CLT, e consequente estabelecimento do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho**, em cursos ministrados com carga horária superior a 700**

624

**(setecentas) horas, bem como funções que demandem nível de escolaridade inferior ao ensino fundamental completo, experiência inferior a um ano.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

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

**a)** As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

**b)** A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão ser efetuadas na ENTIDADE SINDICAL PROSISSIONAL SIGNATÁRIA - SIEMACO PIRACICABA**.

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsede do **SIEMACO PIRACICABA**, 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;

625

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

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

e) No caso de descumprimento desta cláusula, as empresas estarão sugeitas a aplicação da cláusula "Prazos e Multas", constante desta norma coletiva de trabalho.

**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.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA**

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

a) as transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.

b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.

c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e viceversa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.

d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

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

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

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

626

**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 SÉTIMA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## INTERVALOS PARA DESCANSO

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

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

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

## CONTROLE DA JORNADA

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PONTO ELETRÔNICO**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PONTO POR EXCEÇÃO**

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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;

627

b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;

c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64;

g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

I) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento prénatal da empregada gestante.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 áquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.

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

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

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

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

### EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA NO TRABALHO**

a) Para os trabalhados em altura realizados com auxilio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na NR35, bem como as orientações do Ministérip do Trabalho e Emprego.

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

### UNIFORME

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

628

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 moleton ou blusa de lã ou casaco/paletó)".

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CIPA/ESTABILIDADE

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

## TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REALIZAÇÕES DE SIPAT'S

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

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

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

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PROSISSIONAL SIGNATÁRIA** e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

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

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

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Publico do Trabalho,e à Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDÊNCIÁRIOS

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

629

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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - CRTS**

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a mantença da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a 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, 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 subseqüente ao desconto, em guias próprias geradas pela **SPRING GERENCIAMENTO E INFORMAÇÕES LTDA – EPP**, CNPJ nº 10.832.333/0001-30 e fornecidas através de sistema de emissão de boletos (por senha e login) no site do SIEMACO PIRACICABA www.siemacopiracicaba.com.br ou pelo www.spring.inf.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.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Esta certidão será expedida pelas partes convenentes, 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 convenentes, nos casos de concorrências, cartaconvite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ULTRATIVIDADE**

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

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

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

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

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

## DISPOSIÇÕES GERAIS
## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

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

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante **a ENTIDADE SINDICAL PROSISSIONAL SIGNATÁRIA - SIEMACO PIRACICABA.** Para tanto, as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas.através de uma comissão específica a ser criada em até 90 dias.

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

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO**

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

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRAZOS E MULTAS**

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

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - VIGENCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS**

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

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

631

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

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTOS E REPASSES**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

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

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

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

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

**SEAC/SP**

**PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMOS**

| ITENS DE FORMAÇÃO | PERCENTUAL |
|---|---|
| **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 13° SALÁRIO** | |
| Adicional de Férias | 3,0506% |
| 13° Salário | 9,3839% |
| TOTAL GRUPO C | 12,4345% |
| **GRUPO D - OBRIGAÇÕES RESCISÓRIAS** | |

632

| | |
|---|---|
| **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 (igualo 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%** |

**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 EMPREG.EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV.E TRABALHADORES NA LIMP.URBANA E AREAS VERDES DE PIRAC.E REG.**

## ANEXOS

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

Anexo (PDF)

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

Anexo (PDF)

### ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES - SIEMACO PIRACICABA.

Anexo (PDF)

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

633

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

SIEMACO Piracicaba e Região

São Paulo, 22 de dezembro de 2020.

# COMUNICADO CONJUNTO

**REF.: NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO 2021**

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ nº 62.812.524/0001-34, neste ato representado por seu Presidente, Sr. RUI MONTEIRO MARQUES;

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

celebram o presente comunicado referente à CONVENÇÃO **COLETIVA DE TRABALHO 2021**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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'águas, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das empresas, com abrangência territorial em **Aguaí/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.**

**Garantia da data-base:** 1º de janeiro de 2021.

**Vigência:** As partes fixam a vigência da CCT 2021 no período de 01.01.2021 à 31.12.2021.

Aumento de **4,31%** (quatro vírgula trinta e um por cento) a partir de 01.01.2021 **em todos os pisos salariais existentes na CCT 2020**, que terão como base de aplicação os salários vigentes em 31 de dezembro de 2020, os quais constam na **TABELA DE FUNÇÕES E SALÁRIOS**.

Piso Salarial mínimo de **1.253,07** (um mil duzentos e cinquenta e três reais e sete centavos);

Aumento de 4,31% no vale alimentação= R**$ 115,72** (cento e quinze reais e setenta e dois centavos);

Aumento de 4,31% no vale refeição = **R$16,61** (dezesseis reais e sessenta e um centavos);

Manutenção das demais cláusulas existentes nas atuais CCT´s 2020.

A íntegra desta Convenção Coletiva de Trabalho será divulgada, tão logo seja devidamente registrada no sistema Mediador do Ministério da Economia.

Desta forma e de acordo fica reconhecido de plena validade este COMUNICADO CONJUNTO no qual assinam os representantes legais das entidades sindicais.

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 CONSERVAÇÃO E TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES DE PIRACICABA E REGIÃO

035

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP006541/2020
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/09/2020
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043826/2020
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.109923/2020-18
**DATA DO PROTOCOLO:** 31/08/2020

**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). RITA DE CASSIA BASTOS;

E

SINDICATO DOS EMPREG.EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV.E TRABALHADORES NA LIMP.URBANA E AREAS VERDES DE PIRAC.E REG., 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 2020 a 28 de fevereiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de março.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta norma coletiva se aplica a todas as empresas e seus respectivos empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral, abrangendo serviços de paisagismo, ajardinamento, gramíneas e cultura de plantas**, com abrangência territorial em **Aguaí/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 3,92 %(três inteiros e noventa e dois centésimos por cento) no período de 01 de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021, que terá como base de aplicação sob os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2020.

636

**Conforme tabela abaixo:**

| JORNADA | 220 HORAS/MÊS |
|---|---|
| PISO SALARIAL MÍNIMO | R$ 1.213,54 |
| Ajudante de Jardinagem/ Serviços; Servente de Jardinagem | R$ 1.213,54 |
| Capinador de Corrégos, Canais; Sistemas de Drenagem e Afins | R$ 1.213,54 |
| Operador de Roçadeira/ Operador de Microtrator | R$ 1.242,47 |
| Operador de Moto Serra | R$ 1.286,15 |
| Jardineiro | R$ 1.271,71 |
| Tratorista em Manutenção de Áreas Verdes | R$ 1.432,46 |
| Podador de Árvore | R$ 1.396,74 |

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES E CORREÇÕES SALARIAIS

As empresas concederão reajustes salariais, conforme descritos abaixo:

a) A partir de 01 de Março de março de 2020, o reajuste salarial da categoria, para **TODOS TRABALHADORES** é de 3,92 %(três inteiros e noventa e dois centésimos por cento), sem exceção, que terá como base de aplicação os salários vigentes em 28/02/2020;

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

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

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

Parágrafo único: As diferenças relativas aos reajustes aplicados aos salários e benefício no período de março à junho, serão pagas de forma parcelada, nos seguintes termos: as diferenças relativas aos reajustes aplicados aos salários e benefício no período de março à junho, serão pagas de forma parcelada, do seguinte modo: Março de 2020 em Agosto de 2020 (competência Julho 2020); Abril de 2020 em Setembro de 2020 (competência Agosto 2020); Maio de 2020 em Outubro de 2020 (competência Setembro de 2020), e Junho de 2020 em Novembro de 2020 (competência Outubro de 2020), podendo as empresas que já repassaram algum tipo de reajuste, a título de antecipação, fazerem a compensação.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DA REDE BANCÁRIA

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

### CLÁUSULA SEXTA - ATRASO DE PAGAMENTO

637

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

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

a) **Os saques bancários**, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionaisou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.

b) As contas **não incluirão a utilização de cheques**.

c) Os **empregados que pretenderem condições diferentes** ou manterem as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes.

### CLÁUSULA OITAVA - RECIBO DE PAGAMENTO

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

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

### CLÁUSULA NONA - SALÁRIO ADMISSÃO

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

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRA

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

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

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

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

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

638

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 micro trator e jardineiro, terão direito à percepção de um adicional a título de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo. Os capinadores de córrego, canais e sistemas de drenagens terão direito à percepção de um adicional de insalubridade correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo.

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

1.1 – Para beneficiar-se do disposto no item acima, os laudos técnicos periciais e PPRA´s deverão ser elaborados pelo SESMT do empregador e devem estar em concordância com os artigos 189 e 195 da

CLT e com as Normas Regulamentadoras 9 e 15 (Portaria 3.214/78) do Ministério do Trabalho e Emprego.

1.2 - Para os contratos já existentes, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos respectivos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral até o dia 30 de Junho de 2020.

1.3 - Para os novos contratos, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral após 30 dias da implantação dos serviços.

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

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

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

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

## PRÊMIOS

639

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO

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

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, para o período de 2020, 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/2020 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2021.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A partir de 01 de março de 2020 as empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, auxílio alimentação da seguinte forma:

Auxílio alimentação, passa a vigorar com o valor total de R$ 288,02 (duzentos e oitenta e oito reais e dois centavos);

640

1. Por opção da empresa, para os meses de março de 2020 à 28 de fevereiro de 2021 poderá ser substituído por 25 tickets refeição no valor de R$ 11,52 (onze reais e cinquenta e dois centavos)- por dia, sendo os mesmos entregues em 2 parcelas, sendo a primeira, com 13 vales refeições, entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda, com 12 vales refeições, em até 15 dias após.

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

3. Os vale cestas/conjunto de vale refeição serão fornecidos também durante o período de gozo de

férias e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento por licença maternidade;

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

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

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

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

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

641

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 01/03/2020**, o valor de **R$ 9,31** (nove reais e trinta e um centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora, inclusive àquelas que oferecem qualquer benefício análogo.

A partir de março de 2020 a contribuição passará a ser suportada integralmente pelas empresas. Ficando assim, as empresas responsáveis pelo pagamento da totalidade do valor correspondente ao referido benefício.

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

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

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

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

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

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

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

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

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

642

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 clausula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SERVIÇOS DE TERCEIROS

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

## ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

643

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

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

## PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

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

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

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

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

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

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CTPS

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

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

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

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

### TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSFERÊNCIA

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

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

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

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

### ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE

Serão garantidos emprego e salário nas seguintes situações:

**GESTANTE**

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

**SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 60

(sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

645

**APOSENTADORIA**

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

**ACIDENTE DO TRABALHO**

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

**AUXÍLIO DOENÇA**

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

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

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

## 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

646

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO

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

## CONTROLE DA JORNADA

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

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

**a)** cartão de ponto manual;

**b)** folha de frequência;

**c)** biometria;

**d)** controle de ponto por cartão magnético.

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

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

**EMPREGADO ESTUDANTE**

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

**RECEBIMENTO DO PIS**

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

**LICENÇA PATERNIDADE**

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

**ACOMPANHAMENTO DE FILHOS AO MÉDICO**

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

647

## 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

648

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

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

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

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

## EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTO DE SINALIZAÇÃO

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

## EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

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

a) caneleira;

b) óculos;

c) máscara;

d) luvas;

e) avental próprio.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROTETOR SOLAR

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

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

a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze)

b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.

649

c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhe exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.

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

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

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORME

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

a) 01 (um) uniforme na admissão;

b) 01 (um) uniforme até 15 (quinze) dias após sua admissão.

Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

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

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

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

1) São considerados uniformes:

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

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

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

## PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTENTE SOCIAL**

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

## PRIMEIROS SOCORROS

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

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

# RELAÇÕES SINDICAIS

## SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

As Entidades Sindicais 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 QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

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

## REPRESENTANTE SINDICAL

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REMUNERAÇÃO**

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

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL 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 mantença da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a 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, 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, pre prevalecendo um único desconto por mês, imitado o desconto mensal a R$ 40,00 (quarenta reais).

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO PIRACICABA até o dia 10 do mês subseqüente ao desconto, em guias próprias geradas pela SPRING GERENCIAMENTO E INFORMAÇÕES LTDA – EPP , CNPJ nº 10.832.333/0001-30 e fornecidas através de sistema de emissão de boletos (por senha e login) no site do SIEMACO PIRACICABA www.siemacopiracicaba.com.br ou pelo www.spring.inf.br, disponibilizadas 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.

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

Conforme deliberação da categoria em Assembleia Geral especifica, 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. Para a emissão da guia é necessário que a empresa encaminhe a relação de desconto em folha de pagamento em tempo hábil para a guia ser registrada.

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS

652

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

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

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

**1 -** Esta certidão será expedida pelas partes 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 PRIMEIRA - NORMA COLETIVA - DIVULGAÇÃO**

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

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DESCUMPRIMENTO – COMISSÃO**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

653

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

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

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU RENOVAÇÃO

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ULTRATIVIDADE

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

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

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

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRAZOS E MULTAS

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

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

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

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

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - SALVAGUARDA

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

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

**RENATA DE CASSIA DE AGUIAR SOUZA**
**PRESIDENTE**
**SINDICATO DOS EMPREG.EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV.E TRABALHADORES NA LIMP.URBANA E AREAS VERDES DE PIRAC.E REG.**

# ANEXOS

## ANEXO I - ATA AGE - CCT 2020

Anexo (PDF)

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

655

EM BRANCO