526
E

CÂMARA MUNICIPAL DE PIRACICABA
Estado de São Paulo
Departamento Administrativo e de Documentação

Piracicaba, 15 de maio de 2024

De: Setor de Compras e Contratos

Para: Procuradoria Legislativa

Assunto: PARECER JURÍDICO – Pregão Eletrônico 90008/2024 – Processo 126/2024 – Contratação de empresa para a prestação de serviços terceirizados de limpeza e conservação.

Solicito a Vossa Senhoria **PARECER JURÍDICO** ao questionamento do Senhor Pedro Antunes (em anexo) quanto ao Salário Base para o cargo de Coordenador.

Informo que a planilha de composição de Preços, com base no Volume 3 do CadTerc foi elaborada pelo Senhor Everton Rodrigo Brais, que considerou o salário base de R$ 4.238,12 (quatro mil, duzentos e trinta e oito reais e doze centavos), sendo o mesmo valor que vem sendo utilizado nas contratações de terceirização da Câmara Municipal de Piracicaba nos últimos anos, reajustado com base nas convenções coletivas da categoria.

Deixo claro que, durante o período de divulgação do edital, houve o seguinte questionamento referente ao Cargo de Coordenador.

> Referente ao cargo de Coordenador de Equipe:
>
> 1. Qual a convenção coletiva que fundamenta o salário de R$ 4.238,12 para este cargo?
> 2. É possível substituir o cargo de Coordenador de Equipe pelo de Encarregado (Responsável por 11 ou mais empregados), cujo salário base é de R$ 2.080,90, conforme a convenção coletiva do Siemaco?

Para o qual este Pregoeiro apresentou a seguinte resposta, devidamente divulgado na página da licitação do sistema utilizado pela Câmara Municipal de Piracicaba (https://cnetmobile.estaleiro.serpro.gov.br/comprasnet-web/public/compras/acompanhamento-compra?compra=92924105900082024), de acordo com o parágrafo único do Artigo 164 da Lei Federal 14.133/21.

> 1) Não há previsão desse cargo em convenção coletiva, por esse motivo, foi planilhado esse valor de acordo com o contrato atual da Câmara Municipal de Piracicaba, reajustado com base na última homologação do SIEMACO.
> 2) O cargo exige que o coordenador, além de exercer as funções de liderança de equipe, ainda faça todo o controle de organização de horas e RH dos funcionários, inclusive ao que tange a questão de banco de horas e demais documentos e ainda controlar toda a rotina de limpeza. Por esse motivo, entendemos não se tratar do mesmo cargo de Encarregado.

Contudo, durante a sessão pública, diversas empresas apresentaram suas propostas considerando o salário base de R$ 2.080,90 (dois mil e oitenta reais e noventa centavos), sendo o salário mínimo para o cargo de "Encarregado", previsto na convenção Coletiva do Siemaco (em

CÂMARA MUNICIPAL DE PIRACICABA
Estado de São Paulo
Departamento Administrativo e de Documentação

anexo).

Ainda, esclareço que, durante a fase de julgamento da empresa SPM Serviços Terceirizados LTDA, mencionado pelo Senhor Pedro Antunes em sua manifestação, o representante da licitante questionou, através do chat, o salário do cargo de Coordenador, sendo informado pelo Pregoeiro que já existia um questionamento a respeito do assunto e que sua resposta estava divulgada na página da licitação. Dessa forma, o licitante apresentou a seguinte justificativa para apresentar o salário de R$ 2.080,90.

> Sobre o questionamento é respondido que "2) O cargo exige que o coordenador, além de exercer as funções de liderança de equipe, ainda faça todo o controle de organização de horas e RH dos funcionários, inclusive ao que tange a questão de banco de horas e demais documentos e ainda controlar toda a rotina de limpeza. Por esse motivo, entendemos não se tratar do mesmo cargo de Encarregado." -> sr. pregoeiro, todo esse trabalho de RH e supervisão
>
> (CONTINUA) nós já temos dentro do escritorio. Assim, não há necessidade de haver um outro funcionário fazendo esse serviço, uma vez que temos já auxiliar de RH, DP terceirizado, supervisor volante, etc
>
> designar um funcionario especifico, com salário designado pelos senhores, para isso, sendo de mesmo cargo de outra pessoa do nosso operacional não pode ser feito, uma vez que afetaria, alem do serviço do nosso funcionário do escritorio, em toda a burocracia como equiparacao salarial, entre outros

Sendo assim, o salário foi aceito pelos Pregoeiros, apesar da empresa ter sido desclassificada, por não cumprir com outras obrigações legais previstas na Convenção Coletiva e Legislação Trabalhista. Afirmo, novamente, que o salário **não** foi motivo de desclassificação[1], ao contrário do alegado pelo Senhor Pedro Antunes.

Com isso, os Pregoeiros seguiram o mesmo entendimento para todas as licitantes, de tal forma que nenhuma empresa foi desclassificada pelo salário do cargo de Coordenador, inclusive da empresa declarada vencedora do certame, RENOVE - SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA.

Por último, esclareço que, em momento algum, o edital ou seus anexos exigem que as empresas sigam os valores estabelecidos na Planilha de Composição de Custos, por serem valores estimados. Sendo os licitantes apenas obrigados a seguirem a Convenção Coletiva da Categoria e a Legislação Trabalhista Vigente.

> [...]
> 3.3. No cadastramento da proposta inicial, o licitante declarará, em campo próprio do sistema, que:
> 3.3.1. Está ciente e concorda com as condições contidas no edital e seus anexos, bem como de que a proposta apresentada compreende a integralidade dos custos para atendimento dos direitos trabalhistas assegurados na Constituição Federal, nas leis trabalhistas, nas normas infralegais, nas convenções coletivas de trabalho e nos termos de ajustamento de conduta vigentes na data de sua entrega em definitivo e que cumpre plenamente os requisitos de habilitação definidos no

---

Mensagem de desclassificação: A planilha apresentada pela empresa está em desacordo com a convenção coletiva e a legislação vigente nos seguintes pontos: Cesta Básica, Férias, Adicional de Férias e 13º salário

CÂMARA MUNICIPAL DE PIRACICABA
Estado de São Paulo
Departamento Administrativo e de Documentação

instrumento convocatório;
(item do edital)
[...]
Os funcionários fornecidos pelo contratado, deverão estar devidamente uniformizados e cumprirão a jornada conforme convenção coletiva da categoria, ficando a cargo do Coordenador/Preposto o revezamento de horários dos funcionários nos dias de Reuniões Ordinárias, Extraordinárias, Solenes, Eventos, ou a qualquer momento quando solicitado pela Contratante.
(Item do Termo de Referência, anexo ao edital)
[...]
9.10. Responsabilizar-se pelo cumprimento das obrigações previstas em Acordo, Convenção, Dissídio Coletivo de Trabalho ou equivalentes das categorias abrangidas pelo contrato, por todas as obrigações trabalhistas, sociais, previdenciárias, tributárias e as demais previstas em legislação específica, cuja inadimplência não transfere a responsabilidade ao Contratante;
(item da minuta de contrato, anexa ao edital)

De acordo com o apresentado, e, considerando que a licitação está em fase recursal, solicito um parecer quanto à legalidade de aceitar a proposta com o salário base de R$ 2.080,90, para embasar a decisão dos Pregoeiros.

Atenciosamente,

Victor Henrique da Rocha Silva
Pregoeiro
Setor de Compras e Contratos

529
E

victor.silva@camarapiracicaba.sp.gov.br

From: victor.silva@camarapiracicaba.sp.gov.br
Sent: segunda-feira, 13 de maio de 2024 11:13
To: 'PEDRO ANTUNES'
Subject: RE: Pregão Eletrônico 90008/2024

Prezados, apenas retificando, o prazo se estende até o dia 15/05.

Atenciosamente,

Victor Henrique da Rocha Silva
Pregoeiro.
Câmara Municipal de Piracicaba
Telefone: (19) 3403-6529 / 3403-7131

From: victor.silva@camarapiracicaba.sp.gov.br <victor.silva@camarapiracicaba.sp.gov.br>
Sent: segunda-feira, 13 de maio de 2024 10:30
To: 'PEDRO ANTUNES' <forli2022@outlook.com>
Cc: 'contratos@camarapiracicaba.sp.gov.br' <contratos@camarapiracicaba.sp.gov.br>; 'ana.fernandes@camarapiracicaba.sp.gov.br' <ana.fernandes@camarapiracicaba.sp.gov.br>
Subject: RE: Pregão Eletrônico 90008/2024

Prezados Senhor Pedro Antunes, bom dia!

Informo que a licitação em questão está na fase de recurso, sendo assim, caso haja o interesse em apresentar os motivos abaixo como recurso, informo que o prazo se estende até o dia 15/04 às 23:59 horas. Em que pese esta empresa **não tenha manifestado a intenção de recorrer** durante a sessão pública, deixo claro que **o recurso será analisado** pelos pregoeiros.

Como não será possível a apresentação das razões no sistema eletrônico do sistema Compras.gov.br, **devido à não manifestação da intenção de recorrer**, informo que as razões poderão ser encaminhadas nos seguintes endereços de e-mail: ana.fernandes@camarapiracicaba.sp.gov.br, contratos@camarapiracicaba.sp.gov.br, victor.silva@camarapiracicaba.sp.gov.br.

Caso a empresa não formalize as razões, o questionamento apresentado abaixo será considerado como as razões da empresa e avaliado no momento de resposta dos recursos.

Atenciosamente,

Victor Henrique da Rocha Silva
Pregoeiro
Câmara Municipal de Piracicaba
Telefone: (19) 3403-6529 / 3403-7131

From: PEDRO ANTUNES <forli2022@outlook.com>
Sent: segunda-feira, 13 de maio de 2024 10:10
To: contratos@camarapiracicaba.sp.gov.br
Subject: Pregão Eletrônico 90008/2024

Pr

530
E

Prezado Senhor Pregoeiro SR. Victor Henrique da Rocha Silva

Nossa Empresa, participante do Pregão Acima referenciado, inconformado com a decisão de desta douta comissão julgadora, vem pelos presente, por apenas questão de justiça apontar os seguintes equívocos no julgamento.

1. O presente Edital, estabelece o Salário Base para Coordenador de R$ 4.238,12.
2. Algumas empresas solicitaram esclarecimento a respeito deste Piso Salarial. pelo Qual fora dado a seguinte resposta:

   1- Não há previsão desse Cargo em convenção Coletiva, por esse motivo, foi planilhado esse Valor de acordo com o contrato atual da Câmara Municipal de Piracicaba, reajustado com base na última homologação do SIEMACO.

   2- O Cargo exige que o coordenador além de exercer as funções de liderança da equipe, ainda faça todo o controle de organização de horas e RH dos funcionários, inclusive ao que tange a questão de banco de horas e demais documentos e ainda controlar toda a Rotina de limpeza. Por esse Motivo, entendemos não se tratar do mesmo cargo de encarregado

3. Na disputa do Pregão acima, V.sas Dssclassificaram Algumas Empresas EN Motivos, inclusive fora desclassificada Empresa SM SERVIÇOS TERCEIRIZADOS, cujo CNPJ 24.892.087/0001-17.cuja mensagem para a Empresa fora:

   PARA 24.892.087/0001-17- Senhor fornecedor , o senhor pode verificar no quadro de Avisos desta página da licitação que verificará que foram respondidos questionamentos quanto ao salário do coordenador.

4. Vejam bem que apesar de na mensagem da desclafficação não fora mencionado este o motivo, porém subentende que a Empresa Acima citada foi desclassificada também pelo MOTIVO da Composição Salarial do Coordenador, que conforme esclarecimentos não se confundem com o de Encarregado.
5. Por espanto nosso, ao verificarmos que V.sas , aceitou a Proposta da Empresa assim considerada Vencedora do Certame , a EMPRESA RENOVE, sendo que a mesma ocorre no mesmo erro das anteriores desclassificadas em relação ao Salário Estabelecido para a Função de Coordenador , pelo qual a Empresa RENOVE, também em sua planilha colocou salário de Encarregado de Serviços de Limpeza.
6. Assim esta douta comissão não agiu com imparcialidade em seu Julgamento.
7. Ainda com base nos esclarecimentos e com base na mensagem para a Empresa SM, as demais empresas que efetuaram suas Planilhas , com base no salário estabelecido no Edital para a Função de Coordenador, foram **PREJUDICADAS** na etapa de Lances.

Isto efetivamente, acaba Maculando o Pregão em seu todo
Atenciossmente
PEDRO

531
5

GRUPO RENOVE
CONSTRUÇÃO | TERCEIRIZAÇÃO | EMPREENDIMENTO

À
CÂMARA MUNICIPAL DE PIRACICABA
ESTADO DE SÃO PAULO

EDITAL DO PREGÃO ELETRÔNICO N.º 90.008/2024
PROCESSO Nº 126/2024

OBJETO: Contratação de empresa para a prestação de serviços terceirizados de limpeza e conservação., conforme especificações constantes do Anexo I.

ANEXO II – PROPOSTA DE PREÇOS

N.º	Função	Qtde.	Preços		
			Mensal	Mensal Total	Total 12 Meses
1.	Coordenador - Posto 44 horas semanais – diurno – 2ª a 6ª feira	1	R$ 4.476,93	R$ 4.476,93	R$ 53.723,16
2.	Faxineiro - Posto 44 horas semanais – diurno – 2ª a 6ª feira	10	R$ 3.840,37	R$ 38.403,70	R$ 460.844,40
3.	Agente de Higienização - Posto 44 horas semanais – diurno – 2ª a 6ª feira	5	R$ 4.867,78	R$ 24.338,90	R$ 292.066,80
			Total:	**R$ 67.219,53**	**R$ 806.634,36**

A) VALOR TOTAL MENSAL: R$ 67.219,53 (Sessenta e sete mil duzentos e dezenove reais e cinquenta e três centavos)

B) VALOR TOTAL PARA 12 (DOZE) MESES: R$ 806.364,36 (Oitocentos e seis mil trezentos e sessenta e quatro reais e trinta e seis centavos)

C) VALIDADE DA PROPOSTA: 60 (Sessenta) dias corridos, contados a partir da data de sua apresentação.

DAS CONDIÇÕES GERAIS

01. Prazo de início da prestação dos serviços: Conforme Edital

DAS DECLARAÇÕES

Declara, sob as penas da lei, que os preços cotados incluem todos os custos e despesas necessárias ao cumprimento integral das obrigações decorrentes desta licitação.

Declara que, por ser de seu conhecimento, atende e se submete a todas as cláusulas e condições do Edital e Anexos, relativos a licitação supra, bem como às disposições da Lei Federal nº 14.133/2021 Lei Complementar nº 123/2006, com a redação que lhe atribuiu a Lei Complementar 147/2014, e demais normas complementares que disciplinam o certame e que integrarão o ajuste correspondente, no que lhe for pertinente.

RENOVE – SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO EIRELI
CNPJ/MF sob o n.º 44.478.911/0001-02
Lincoln Pinheiro Silva – Proprietário
CPF N.º 385.729.298-94

532
E

GRUPO RENOVE
CONSTRUÇÃO | TERCEIRIZAÇÃO | EMPREENDIMENTO

À
CÂMARA MUNICIPAL DE PIRACICABA
ESTADO DE SÃO PAULO

EDITAL DO PREGÃO ELETRÔNICO N.º 90.008/2024
PROCESSO Nº 126/2024

OBJETO: Contratação de empresa para a prestação de serviços terceirizados de limpeza e conservação., conforme especificações constantes do Anexo I.

ANEXO VIII – PLANILHA DE CUSTOS

PLANILHA DE CUSTO E FORMAÇÃO DE PREÇOS - RESUMO GERAL CUSTO MÍNIMO DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS COM A QUANTIDADE NECESSÁRIA PARA CADA CARGO, CUSTO MENSAL E TOTAL DA CONTRATAÇÃO E RESULTADO POR METRO QUADRADO.			
FUNCIONÁRIAS PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DAS ÁREAS DA CÂMARA (LIMPEZA E CONSERVAÇÃO)			
QUANTIDADE	VR. INDIVIDUAL		VR. TOTAL
	Salário Base	R$ 1.590,00	
10	CUSTO TOTAL MENSAL	**R$ 3.490,02**	**R$ 34.900,25**
FUNCIONÁRIAS PARA SERVIÇOS DE AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO DAS ÁREAS DA CÂMARA (LIMPEZA E CONSERVAÇÃO)			
QUANTIDADE	VR. INDIVIDUAL		VR. TOTAL
	Salário Base	R$ 1.590,00	
5	CUSTO TOTAL MENSAL	**R$ 4.423,71**	**R$ 22.118,56**
COORDENADOR PARA ATENDER EVENTUAIS NECESSIDADES DAS RESPECTIVAS ÁREAS, SUPERVISIONANDO OS SERVIÇOS DE LIMPEZA DOS FUNCIONÁRIOS (COORDENADOR/PREPOSTO DE EQUIPE)			
QUANTIDADE	VR. INDIVIDUAL		VR. TOTAL
	Salário Base	R$ 2.080,90	
1	CUSTO TOTAL MENSAL	**R$ 4.068,51**	**R$ 4.068,51**
TOTAL GERAL DO CUSTO MÍNIMO DE FUNCIONÁRIOS	**A**		**R$ 61.087,33**
BDI ADOTADO (benefícios, custos indiretos)	**B**	**10,0384%**	**R$ 6.132,17**
CUSTO DA CONTRATAÇÃO MENSAL		**A + B = C**	**R$ 67.219,50**
CUSTO TOTAL DA CONTRATAÇÃO (ANUAL)		**C x 12 MESES**	**R$ 806.633,97**
CUSTO MÍNIMO POR METRO QUADRADO M² MENSAL	**9343,82**		**R$ 7,19**

RENOVE – SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO EIRELI
CNPJ/MF sob o n.º 44.478.911/0001-02
Lincoln Pinheiro Silva – Proprietário
CPF N.º 385.729.298-94

GRUPO RENOVE
CONSTRUÇÃO | TERCEIRIZAÇÃO | EMPREENDIMENTO

SALÁRIOS E ENCARGOS

AUXILIAR

MEMÓRIA DE CÁLCULO SALÁRIOS E ENCARGOS	
Salário base mensal (ref. Janeiro 2024)	R$ 1.590,00
Encargos sociais	R$ 1.038,48

AGENTE

MEMÓRIA DE CÁLCULO SALÁRIOS E ENCARGOS	
Salário base mensal (ref. Janeiro 2024)	R$ 1.590,00
Encargos sociais	R$ 1.407,36
Adicional de 40% de insalubridade (sobre salário mínimo federal – Súmula 448/TST)	R$ 564,80

VALE TRANSPORTE

AUXILIAR

VALE-TRANSPORTE		
Qte. Bilhetes/mês (2viagens /dia x)	20,68	41,36
Valor da tarifa de ônibus urbano		R$ 5,71
Valor mensal		R$ 236,17
Participação do empregado	(6% salário base)	R$ 95,40
Subtotal mensal		**R$ 140,77**

AGENTE

VALE-TRANSPORTE		
Qte. Bilhetes/mês (2viagens /dia x)	20,68	41,36
Valor da tarifa de ônibus urbano		R$ 5,71
Valor mensal		R$ 236,17
Participação do empregado	(6% salário base)	R$ 95,40
Subtotal mensal		**R$ 140,77**

COORDENADOR

VALE-TRANSPORTE		
Qte. Bilhetes/mês (2viagens /dia x)	20,68	41,36
Valor da tarifa de ônibus urbano		R$ 5,71
Valor mensal		R$ 236,17
Participação do empregado	(6% salário base)	R$ 124,85
Subtotal mensal		**R$ 0,00**

VALE REFEIÇÃO

AUXILIAR

VALE- REFEIÇÃO	
Quantidade de vales/mês	20,68
Valor facial unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 19,77
Participação do empregado	R$ 27,50
Subtotal mensal	**R$ 381,34**

AGENTE

VALE- REFEIÇÃO	
Quantidade de vales/mês	20,68
Valor facial unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 19,77
Participação do empregado	R$ 27,50
Subtotal mensal	**R$ 381,34**

COORDENADOR

VALE- REFEIÇÃO	
Quantidade de vales/mês	20,68
Valor facial unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 19,77
Participação do empregado	R$ 27,50
Subtotal mensal	**R$ 381,34**

RENOVE – SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO EIRELI
CNPJ/MF sob o n.º 44.478.911/0001-02
Lincoln Pinheiro Silva – Proprietário
CPF N.º 385.729.298-94

RAZÃO SOCIAL: **RENOVE – SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA**
CNPJ: 44.478.911/0001-02 **I.E** 797.823.704.116
ENDEREÇO: Rua Sete de Setembro, nº 1334, Sala D, Alto da Boa Vista, Ribeirão Preto/SP.
TELEFONE: (16) 3236-9747 **CELULAR** (16) 99966-9999
E-MAIL: licitacao@gruporenove.srv.br

GRUPO RENOVE
CONSTRUÇÃO | TERCEIRIZAÇÃO | EMPREENDIMENTO

CESTA BÁSICA

AUXILIAR

CESTA BÁSICA / ALIMENTAÇÃO	
Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 137,79
Subtotal mensal	**R$ 137,79**

AGENTE

CESTA BÁSICA / ALIMENTAÇÃO	
Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 137,79
Subtotal mensal	**R$ 137,79**

COORDENADOR

CESTA BÁSICA / ALIMENTAÇÃO	
Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 137,79
Subtotal mensal	**R$ 137,79**

ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

AUXILIAR

ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL	
Quantidade	1
Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 15,20
Participação do empregado	R$ 0,00
Subtotal mensal	**R$ 15,20**

AGENTE

ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL	
Quantidade	1
Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 15,20
Participação do empregado	R$ 0,00
Subtotal mensal	**R$ 15,20**

COORDENADOR

ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL	
Quantidade	1
Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 15,20
Participação do empregado	R$ 0,00
Subtotal mensal	**R$ 15,20**

ASSISTÊNCIA MÉDICA FAMILIAR - MÉDICO AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICO

AUXILIAR

ASSISTÊNCIA MÉDICA FAMILIAR - MÉDICO AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICO	
Quantidade	1
Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 33,65
Participação do empregado	R$ 0,00
Subtotal mensal	**R$ 33,65**

AGENTE

ASSISTÊNCIA MÉDICA FAMILIAR - MÉDICO AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICO	
Quantidade	1
Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 33,65
Participação do empregado	R$ 0,00
Subtotal mensal	**R$ 33,65**

COORDENADOR

ASSISTÊNCIA MÉDICA FAMILIAR - MÉDICO AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICO	
Quantidade	1
Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 33,65
Participação do empregado	R$ 0,00
Subtotal mensal	**R$ 33,65**

AUXÍLIO CRECHE

AUXILIAR

AUXÍLIO CRECHE	
Quantidade	1
Valor unitário (30% salário mínimo vigente) - (Cadterc 2023)	R$ 423,60
Valor base Cadterc 2023	R$ 20,56
Custo total mensal	**R$ 20,56**

AGENTE

AUXÍLIO CRECHE	
Quantidade	1
Valor unitário (30% salário mínimo vigente) - (Cadterc)	R$ 423,60
Valor base Cadterc 2023	R$ 20,56
Custo total mensal	**R$ 20,56**

COORDENADOR

AUXÍLIO CRECHE	
Quantidade	1
Valor unitário (30% salário mínimo vigente) - (Cadterc)	R$ 423,60
Valor base Cadterc 2023	R$ 20,56
Custo total mensal	**R$ 20,56**

RENOVE – SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO EIRELI
CNPJ/MF sob o n.º 44.478.911/0001-02
Lincoln Pinheiro Silva – Proprietário
CPF N.º 385.729.298-94

RAZÃO SOCIAL: **RENOVE – SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA**
CNPJ: 44.478.911/0001-02 **I.E** 797.823.704.116
ENDEREÇO: Rua Sete de Setembro, nº 1334, Sala D, Alto da Boa Vista, Ribeirão Preto/SP.
TELEFONE: (16) 3236-9747 **CELULAR** (16) 99966-9999
E-MAIL: licitacao@gruporenove.srv.br

GRUPO RENOVE
CONSTRUÇÃO | TERCEIRIZAÇÃO | EMPREENDIMENTO

MATERIAL DE LIMPEZA / EQUIPAMENTO

AUXILIAR

EQUIPAMENTOS	
(Fonte: CADTERC, Versão Setembro/2023)	
Coeficiente	6%
Custo total mensal	R$ 92,27

AGENTE

EQUIPAMENTOS	
(Fonte: CADTERC, Versão Setembro/2023)	
Coeficiente	6%
Custo total mensal	R$ 92,27

COORDENADOR

EQUIPAMENTOS	
(Fonte: CADTERC, Versão Setembro/2023)	
Coeficiente	6%
Custo total mensal	R$ 0,00

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

AUXILIAR

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	
Custo total por Semestre Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 161,63
Custo mensal	**R$ 26,94**

AGENTE

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	
Custo total por Semestre Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 161,63
Custo mensal	**R$ 26,94**

COORDENADOR

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	
Custo total por Semestre Valor unitário (Acordo Coletivo/2.023)	R$ 161,63
Custo mensal	**R$ 26,94**

UNIFORMES

AUXILIAR

UNIFORMES E EPIs	
(Fonte: CADTERC, Versão Setembro/2023)	
ITEM	CUSTO MENSAL
Uniformes	R$ 9,83
Outros Itens	R$ 3,21
Custo total mensal	**R$ 13,04**

AGENTE

UNIFORMES E EPIs	
(Fonte: CADTERC, Versão Setembro/2023)	
ITEM	CUSTO MENSAL
Uniformes	R$ 9,83
Outros Itens	R$ 3,21
Custo total mensal	**R$ 13,04**

COORDENADOR

UNIFORMES E EPIs	
(Fonte: CADTERC, Versão Setembro/2023)	
ITEM	CUSTO MENSAL
Uniformes	R$ 9,83
Outros Itens	R$ 3,21
Custo total mensal	**R$ 13,04**

RENOVE – SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO EIRELI
CNPJ/MF sob o n.º 44.478.911/0001-02
Lincoln Pinheiro Silva – Proprietário
CPF N.º 385.729.298-94

RAZÃO SOCIAL: **RENOVE – SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA**
CNPJ: 44.478.911/0001-02 **I.E** 797.823.704.116
ENDEREÇO: Rua Sete de Setembro, nº 1334, Sala D, Alto da Boa Vista, Ribeirão Preto/SP.
TELEFONE: (16) 3236-9747 **CELULAR** (16) 99966-9999
E-MAIL: licitacao@gruporenove.srv.br

GRUPO RENOVE
CONSTRUÇÃO | TERCEIRIZAÇÃO | EMPREENDIMENTO

MEMÓRIA DE CÁLCULO - RESUMO

AUXILIAR

MEMÓRIA DE CÁLCULO - RESUMO	
ITEM	VALOR
SALÁRIO TOTAL MENSAL	R$ 1.590,00
ENCARGOS SOCIAIS	R$ 1.038,48
RESERVA MENSAL	R$ 0,00
VALE-TRANSPORTE	R$ 140,77
VALE- REFEIÇÃO	R$ 381,34
CESTA BÁSICA / TIQUETE REFEIÇÃO	R$ 137,79
ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL	R$ 15,20
ASSISTÊNCIA MÉDICA FAMILIAR - MÉDICO AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICO	R$ 33,65
AUXÍLIO CRECHE	R$ 20,56
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	R$ 26,94
UNIFORMES E EPIs	R$ 13,04
FERRAMENTAS	R$ 92,27
CUSTO TOTAL MENSAL	**R$ 3.490,02**

AGENTE

MEMÓRIA DE CÁLCULO - RESUMO	
ITEM	VALOR
SALÁRIO TOTAL MENSAL	R$ 1.590,00
ENCARGOS SOCIAIS	R$ 1.407,36
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	R$ 564,80
RESERVA MENSAL	R$ 0,00
VALE-TRANSPORTE	R$ 140,77
VALE- REFEIÇÃO	R$ 381,34
CESTA BÁSICA / TIQUETE REFEIÇÃO	R$ 137,79
ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL	R$ 15,20
ASSISTÊNCIA MÉDICA FAMILIAR - MÉDICO AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICO	R$ 33,65
AUXÍLIO CRECHE	R$ 20,56
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	R$ 26,94
UNIFORMES E EPIs	R$ 13,04
FERRAMENTAS	R$ 92,27
CUSTO TOTAL MENSAL	**R$ 4.423,71**

COORDENADOR

MEMÓRIA DE CÁLCULO - RESUMO	
ITEM	VALOR
SALÁRIO TOTAL MENSAL	R$ 2.080,90
ENCARGOS SOCIAIS	R$ 1.359,10
RESERVA MENSAL	R$ 0,00
VALE-TRANSPORTE	R$ 0,00
VALE- REFEIÇÃO	R$ 381,34
CESTA BÁSICA / TIQUETE REFEIÇÃO	R$ 137,79
ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL	R$ 15,20
ASSISTÊNCIA MÉDICA FAMILIAR - MÉDICO AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICO	R$ 33,65
AUXÍLIO CRECHE	R$ 20,56
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	R$ 26,94
UNIFORMES E EPIs	R$ 13,04
FERRAMENTAS	R$ 0,00
CUSTO TOTAL MENSAL	**R$ 4.068,51**

RENOVE – SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO EIRELI
CNPJ/MF sob o n.º 44.478.911/0001-02
Lincoln Pinheiro Silva – Proprietário
CPF N.º 385.729.298-94

RAZÃO SOCIAL: RENOVE – SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA
CNPJ: 44.478.911/0001-02 **I.E** 797.823.704.116
ENDEREÇO: Rua Sete de Setembro, nº 1334, Sala D, Alto da Boa Vista, Ribeirão Preto/SP.
TELEFONE: (16) 3236-9747 **CELULAR** (16) 99966-9999
E-MAIL: licitacao@gruporenove.srv.br

GRUPO RENOVE
CONSTRUÇÃO | TERCEIRIZAÇÃO | EMPREENDIMENTO

ENCARGOS SOCIAIS		Jornada 44 Horas
Grupo A – Encargos Sociais Básicos		**Percentual**
A1	Previdência Social	20,0000%
A2	SESI	0,0000%
A3	SENAI	0,0000%
A4	INCRA	0,0000%
A5	SEBRAE	0,0000%
A6	Salário Educação	0,0000%
A7	Seguro contra acidentes de trabalho	3,0000%
A8	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	8,0000%
Total Grupo A		**31,0000%**
Grupo B – Tempo Remunerado e Não Trabalhado		**Percentual**
B1	Férias	8,3333%
B2	Ausência por enfermidade menor 15 dias	1,5370%
B3	Ausências legais	0,9100%
B4	Licença Paternidade	0,0530%
B5	Acidente de Trabalho	0,0280%
B6	Aviso Prévio Trabalhado	0,0117%
Total Grupo B'		**10,8730%**
Grupo C – Adicional de Férias e 13º Salário		**Percentual**
C1	Adicional 1/3 Férias	2,7778%
C2	13º Salário	8,3333%
Total Grupo C		**11,1111%**
Grupo D – Obrigações Rescisórias		**Percentual**
D1	Aviso Prévio Indenizado	3,1213%
D2	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,2497%
D3	Incid. Da multa FGTS e da Contribuição Social sobre os depósitos do FGTS	1,0830%
D4	Incid. Da multa FGTS e da Contribuição Social sobre os aviso prévio indenizado	0,1500%
D5	Incid. Da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso prévio trabalhado	0,0004%
Total Grupo D		**4,6044%**
Grupo E – Aprovisionamento de Casos Especiais		**Percentual**
E1	Incidência do grupo A sobre afastamento por licença maternidade	0,0490%
E2	Incidência do FGTS sobre o acidente de trabalho maior 15 dias	0,0015%
E3	Percentual referente ao abono pecuniário	0,1300%
E4	Percent. referente ao reflexo do av. prévio indenizado sobre férias e 13º sal.	0,6069%
E5	Incidência do FGTS sobre reflexo do aviso prévio indenizado sobre 13º sal	0,0290%
E6	Percentual referente a demitidos a 30 dias da data-base	0,0930%
Total Grupo E		**0,9094%**
Grupo F – Incidências Cumulativas		**Percentual**
F1	Grupo A x (Grupos B + C)	
F1.1	Incidência Grupo A sobre o Grupos B	3,3706%
F1.2	Incidência Grupo A sobre o Grupos C	3,4444%
Total Grupo F		**6,8151%**
TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS		**65,3129%**

RENOVE – SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO EIRELI
CNPJ/MF sob o n.º 44.478.911/0001-02
Lincoln Pinheiro Silva – Proprietário
CPF N.º 385.729.298-94

538
E

Data da consulta: 10/05/202414:50:58

Identificação do Contribuinte - CNPJ Matriz

CNPJ: **44.478.911/0001-02**
A opção pelo Simples Nacional e/ou SIMEI abrange todos os estabelecimentos da empresa

Nome Empresarial: **RENOVE- SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA**

Situação Atual

Situação no Simples Nacional: **Optante pelo Simples Nacional desde 01/01/2023**
Situação no SIMEI: **NÃO enquadrado no SIMEI**

+ Mais informações

Voltar | Gerar PDF

539
E

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001369/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/02/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005788/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.214663/2024-27
DATA DO PROTOCOLO: 08/02/2024

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

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

E

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;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação ambiental, higiene, limpeza de fossas e caixas d'águas, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das empresas**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2024, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), *exceto* as jornadas estabelecidas nas cláusulas: JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS.

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

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

PISO SALARIAL MÍNIMO	**R$ 1.590,00**
COPEIRA	**R$ 1.600,96**
LIMPADOR DE VIDRO	**R$ 1.742,91**
RECEPCIONISTA	**R$ 1.726,59**
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO	**R$ 1.871,41**
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	**R$ 1.726,59**
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	**R$ 2.034,55**
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	**R$ 2.078,55**
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	**R$ 1.590,00**
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	**R$ 1.635,72**
DEMAIS FUNÇÕES	**R$ 1.635,72**
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi)	**R$ 1.993,46**
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	**R$ 2.274,00**
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	**R$ 2.274,00**
OPERADOR DE VÁCUO	**R$ 2.274,00**
COVEIRO/SEPULTADOR	**R$ 2.304,05**
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLÓGICO	**R$ 2.354,50**
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	**R$ 1. 658,92**
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	**R$ 1.590,00**
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	**R$ 1.734,08**
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	**R$ 2.080,90**

PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:

540

Reajuste de 4% (quatro 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$ 7.644,56** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos) mensais. **Os valores que superarem esta parcela salarial**, ou seja, **a parcela igual ou maior de R$ 7.644,57** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e sete centavos), **será de livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado).**

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

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

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

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

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

Parágrafo Primeiro: Compensação - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2023, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

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

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

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

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

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

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

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHOS EM FEIRAS, EVENTOS ESPORTIVOS E CULTURAIS

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

541
5

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

CLÁUSULA NONA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

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

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

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

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

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

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

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

542
E

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

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

a) EXERCÍCIO 2024: O **período de apuração** inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2024 até Junho de 2024, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2024; e de Julho de 2024 até Dezembro de 2024, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2025.

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

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

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

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

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

c) Valor do PPR: R$ 323,26 (trezentos e vinte três reais e vinte e seis centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R$ 161,63** (cento e sessenta e um reais e sessenta e três centavos) cada, sendo a **primeira em 10 de agosto de 2024** e a segunda **10 fevereiro de 2025**;

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

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

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

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

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica in natura contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1
3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão
2 latas de 140g de extrato de tomate
2 kg de açúcar refinado
2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado
1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo
1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão
1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC
½ kg de fubá 1
1 caixa de papelão

CESTA BÁSICA	ANO 2024
VALOR EM REAIS	R$ 137,79

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de

543
5

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 120 (cento e vinte) dias**. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

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

O ticket refeição é devido para jornada de 4h (quatro horas) cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais).

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

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

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

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

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

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

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

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

AUXÍLIO SAÚDE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Sexto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 06 (seis) meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo Sétimo - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a **R$ 33,65 (trinta e três reais e sessenta e cinco centavos)**, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

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

Parágrafo Nono: O valor de R$ 33,65 (trinta e três reais e sessenta e cinco centavos) será válido para o ano de 2024. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

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

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

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

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

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

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

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

545
E

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO INDIRETA

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

AVISO PRÉVIO

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

541
E

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 (trinta) dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

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

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

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

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

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

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

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

FICA ACORDADO que:

1. **Cumprimento das Cotas de Aprendizes Dentro dos Parâmetros Setoriais:**

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

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

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

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO E HOME OFFICE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Sexto: Para todos os fins legais e administrativos, considera-se como local de trabalho e base territorial dos empregados em regime de teletrabalho ou em home office, a cidade de São Paulo, capital, onde estão as sedes das EMPRESAS.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SALDO DE SALÁRIOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RETENÇÃO DA CTPS

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

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

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsede do **SIEMACO-SP**, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo;

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

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

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

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

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA

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

548
E

horas, quando a transferência se der para **outras zonas geográficas**, 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 vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.

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

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL

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

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

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

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TURNO FIXO 12 X 36

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

549
E

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Nono: O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quoeficiente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentos e vinte) horas.

Parágrafo Décimo : Será rediscutida na íntegra a redação desta cláusula, caso haja má utilização da mesma pelas empresas abrangidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

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

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DO HORÁRIO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio (manual, mecânico e eletrônico, biometria e reconhecimento facial), por aplicativo em celular do empregado, respeitado o disposto no artigo 75, da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

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

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

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

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

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

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

550
E

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 QUINTA - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES

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

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

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

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

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

Parágrafo Terceiro: É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST.

Parágrafo Quarto: O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte.

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA REMUNERADA (CONTAGEM DO ACRÉSCIMO AO TEMPO DE AVISO PRÉVIO)

a) As empresas poderão optar em conceder licença remunerada até o limite equivalente dos dias de aviso prévio adicional por ano de trabalho, de forma que por ocasião da rescisão contratual, serão abatidos os dias de licença remunerada concedidos do aviso prévio adicional.

b) Será garantido a esse trabalhador todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, **exceto o valor referente ao vale transporte e vale refeição.**

c) O mesmo princípio poderá ser adotado para empregados, que tenham comprovada doença crônica, como Câncer, Diabetes, cardíaco dentre outras, mediante atestado médico que comprove sua situação.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES

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

Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos (ex.: "camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas, sobretudo ou jaqueta (para porteiros); agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou casaco/paletó)".

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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

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

Parágrafo Primeiro: O atestado deverá ser entregue, pessoalmente, ou, no caso de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, ou ainda, por meio eletrônico até 48 (quarenta e oito) horas após a emissão do referido atestado médico, sendo convalidado pelo médico da empresa.

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SESMT COLETIVO - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO

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

-> Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos em referendados nesta cláusula. " NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO "4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho." ... "4.14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho." ... "4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela Portaria SST 17/2007)."

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

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

Parágrafo Único: A não apresentação no prazo assinalado ensejará multa em favor das entidades no importe de cinco por cento (5%) do piso normativo por empregado da empresa, sendo metade à cada entidade, sem prejuízo de comunicação ao Ministério Público do Trabalho e à Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS 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 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 QUINTA - ENQUADRAMENTO SINDICAL

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

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

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. º 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e conforme aprovação em assembleias pelos trabalhadores da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, **a partir de janeiro de 2024**, a importância equivalente a **1% (um por cento) do salário de cada empregado**, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a **R$ 50,96 (cinquenta reais e noventa e seis centavos), a título de Contribuição Assistencial Negocial**. Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-SP em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

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

a) O prazo para OPOSIÇÃO será de 30 (trinta) dias contados do primeiro dia subsequente à data-base, ou seja, entre os dias 02 a 31 de janeiro de 2024.

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

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

553
E

1- AÇÃO JUDICIAL

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

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

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

2- FORMA DE RECOLHIMENTO

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

3- DESCONTO E REPASSE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CRTS - RELAÇÕES TRABALHISTAS SINDICAIS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

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

Parágrafo Primeiro: Esta certidão será expedida pelas partes 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ULTRATIVIDADE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

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

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

554
E

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

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

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PRAZOS E MULTAS

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO

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

Neste dia, (16 de maio de cada ano) sendo dia útil e trabalhado, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, ***mais um tíquete-refeição para cada empregado*** que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R$ 39,54** (trinta e nove reais e cinquenta e quatro centavos).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PAGAMENTOS E REPASSES

Os pagamentos e repasses devidos pela empresa, deverão ser efetuados por meio de sistema de cobrança bancária ou diretamente em conta corrente bancária do SIEMACO-SP, 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* do SIEMACO-SP.

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO

A **"Tabela de Encargos Sociais Mínimo"**, é uma sugestão elaborada com base na realidade empresarial das empresas do setor de asseio e conservação, visando criar mecanismos para evitar a precarização do setor e fornecer ao tomador de serviços uma base de informações, para

555
E

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	
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 13° Salário	0,9972%
Incidência do FGTS Sobre Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre o 13° 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%

556
E

TOTAL GRUPO F	8,8780%
TOTAL GERAL	**79,5243%**

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PLANILHA DE FORMAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO EXEQUÍVEL

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

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

}

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

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA DOS TRABALHADORES

Anexo (PDF)

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

Anexo (PDF)

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

CÂMARA MUNICIPAL DE PIRACICABA
ESTADO DE SÃO PAULO
PROCURADORIA LEGISLATIVA

PARECER Nº 79/2024-CDS
SOLICITADO: PROCURADORIA LEGISLATIVA
SOLICITANTE: SETOR DE COMPRAS E CONTRATOS
ASSUNTO: QUESTIONAMENTO DO PREGOEIRO

Submete-se à apreciação questionamento formulado pelo agente de contratações no Processo Administrativo nº 126/2024 que, às fls. 526 a 528, narrou situação ocorrida nos autos.

A manifestação foi exarada com **urgência**, tendo em vista a proximidade do termo final do contrato vigente e a essencialidade do serviço à Câmara Municipal.

É o breve relatório.

Com base em pesquisa realizada junto ao banco de jurisprudências do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo e do Tribunal de Contas da União, esta Procuradoria manifesta-se no sentido da ***impossibilidade de a Administração Pública impor salário nominal aos funcionários da (futura) contratada quando não***

CÂMARA MUNICIPAL DE PIRACICABA
ESTADO DE SÃO PAULO
PROCURADORIA LEGISLATIVA

PARECER Nº 79/2024-CDS
SOLICITADO: PROCURADORIA LEGISLATIVA
SOLICITANTE: SETOR DE COMPRAS E CONTRATOS
ASSUNTO: QUESTIONAMENTO DO PREGOEIRO

Submete-se à apreciação questionamento formulado pelo agente de contratações no Processo Administrativo nº 126/2024 que, às fls. 526 a 528, narrou situação ocorrida nos autos.

A manifestação foi exarada com **urgência**, tendo em vista a proximidade do termo final do contrato vigente e a essencialidade do serviço à Câmara Municipal.

É o breve relatório.

Com base em pesquisa realizada junto ao banco de jurisprudências do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo e do Tribunal de Contas da União, esta Procuradoria manifesta-se no sentido da ***impossibilidade de a Administração Pública impor salário nominal aos funcionários da (futura) contratada quando não***

haja convenção coletiva referente à respectiva categoria, sob pena de afrontar a livre iniciativa empresarial[1].

No Tribunal de Contas da União, destaca-se o Voto condutor do Acórdão nº 2028/2006, em que fora defendida a proibição de definição de remuneração mínima em edital de licitação para contratação de terceirizados, exceto em caso de haver Acordo Coletivo. Em suma, os argumentos pautaram-se na proibição de definição de preços mínimos em edital de licitação, exceto casos definidos em lei, como os Acordos Coletivos. Atente-se aos excertos da fundamentação:

> "19. Primeiro, devo dizer que o valor salarial fixado no edital, dito mínimo, não é mínimo, é médio. Isto é, uma média dos valores pagos no mercado. Logo, no mercado, paga-se valores abaixo e acima dessa média. (...). Se o mercado pode pagar aos funcionários valores inferiores à média, por que razão as licitantes, que atuam nesse mercado, não poderiam oferecer à administração propostas baseadas nesses valores, sob pena de serem desclassificadas? O que deve a Administração fazer é determinar, no edital e no contrato, com clareza e precisão os requisitos técnicos do profissional de que necessita para o trabalho a ser desenvolvido e exigir na execução contratual o cumprimento desses requisitos, e não fixar a remuneração mínima que a empresa contratada deve pagar a esse funcionário.
>
> 20. Na verdade, se o edital fixar a remuneração mínima, mas não estabelecer os requisitos técnicos do profissional, o prejuízo à Administração é ainda maior, pois a contratada poderá contratar profissional menos qualificado e mais barato e cobrar e receber da Administração valores muito superiores, no entanto fixados como mínimos. (...)
>
> 30. A fixação, no edital de licitação, de valor mínimo para remuneração de prestadores de serviço praticamente retira a margem de variação a menor das propostas de preços a serem ofertadas, uma vez que a remuneração da mão-de-obra, em regra, tem um altíssimo peso no custo total desses contratos. (...) Estas propostas que não serão

[1] TC-011217.989.16-9; TC-011319-989.16-9; TC-011491.989.16-9 (TCESP)

> apresentadas, sob pena de desclassificação, são justamente as propostas mais vantajosas para Administração. (...)
>
> 34. Dessa forma, quanto à garantia de qualidade dos serviços, (...). Vários dispositivos da Lei de Licitações garantem a qualidade dos serviços licitados, tais como: os requisitos técnicos especificados no projeto básico (art. 7º, § 2º, inciso I), a exigência de qualificação técnica para execução do objeto (art. 30), a utilização dos tipos de licitação "técnica e preço' e 'melhor técnica' (art. 46) e pelo dever da Administração de acompanhar e fiscalizar a execução de seus contratos (art. 67). "

No caso dos autos, contudo, observamos que, durante a fase de divulgação do Edital, a Câmara Municipal negou a substituição do cargo de Coordenador de Equipe pelo de Encarregado – este devidamente regulado pela Convenção Coletiva do Siemaco –com a seguinte justificativa: *"o cargo exige que o coordenador, além de exercer as funções de liderança de equipe, ainda faça todo o controle de organização de horas e RH dos funcionários, inclusive ao que tange a questão de banco de horas e demais documentos e ainda controlar toda a rotina de limpeza. Por esse motivo, entendemos não se tratar do mesmo cargo de Encarregado. ".*

Salvo melhor juízo, **esta Procuradoria recomenda que a decisão em questão seja revisitada pela autoridade competente**. Embora a Câmara Municipal possa exigir que a empresa mantenha funcionário responsável pela organização dos serviços nas dependências do tomador, não parece ser adequado determinar que o controle de banco de horas e RH dos funcionários seja realizado por este indivíduo específico, pois o modo como a empresa se organizará é matéria atinente à livre iniciativa, fundamento da República (art. 1º, IV, CF/88).

Nesse sentido, caso a empresa já possua em seu quadro funcionário ou setor específico responsável pelo controle de RH exigido pela Câmara Municipal, não

CÂMARA MUNICIPAL DE PIRACICABA
ESTADO DE SÃO PAULO
PROCURADORIA LEGISLATIVA

parece necessário a manutenção de outro funcionário com a mesma função no local da prestação dos serviços.

Diante da situação narrada pelo consulente, recomendamos à Administração que reconsidere a decisão sobre a não substituição do cargo de coordenador pelo de encarregado – este previsto pela Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 em anexo como o *"responsável por 11 ou mais empregados"*, com piso salarial devidamente estabelecido para a categoria.

É certo que o acatamento desta recomendação resultaria na anulação do Pregão, com retorno dos autos à fase da publicação do Edital. Em que pese o evidente transtorno à Administração, parece-nos que a consequência da manutenção da licitação poderá ser mais traumática, visto que eventuais questionamentos aos órgãos de controle poderão, inclusive, ensejar o trancamento do certame, impossibilitando a prestação dos serviços.

Diante disso, **recomendamos a republicação do Edital, com a substituição do cargo de coordenador pelo de encarregado, com a observação de que a empresa deverá realizar o controle de banco de horas e RH dos funcionários terceirizados (ainda que não diretamente pelo encarregado).**

É o parecer, à apreciação superior.

Piracicaba, 16 de maio de 2024.

Caroline Domingues de Souza
Procuradora Legislativa

Patrícia Midori Kimura
Procuradora-Chefe Legislativa

Piracicaba, 16 de maio de 2024

Ofício SC nº 031/2024

Assunto: Manifestação quanto ao Parecer Jurídico 79/2024-CDS

À Sua Excelência o Senhor Wagner Alexandre de Oliveira

Presidente da Câmara Municipal de Piracicaba

Excelentíssimo Senhor,

Informo que o Pregão Eletrônico Nº 90.008/2024 encontra-se em fase recursal. Contudo, em 13 de maio de 2024, os Pregoeiros receberam um questionamento do Senhor Pedro Antunes quanto ao salário referente ao Cargo de Coordenador. Por isso, o processo foi encaminhado à Procuradoria Legislativa para Parecer Jurídico ao questionamento em questão.

A Procuradoria, por sua vez, recomendou que o edital fosse republicado, com a substituição do cargo de coordenador pelo de encarregado.

> [...]
> Salvo melhor juízo, esta Procuradoria recomenda que a decisão em questão seja revisitada pela autoridade competente
> [...]
> Diante disso, **recomendamos a republicação do Edital, com a substituição do cargo de coordenador pelo de encarregado, com a observação de que a empresa deverá realizar o controle de banco de horas e RH dos funcionários terceirizados (ainda que não diretamente pelo encarregado).**

Sendo assim, como a decisão quanto a republicação, na fase atual da licitação, está alheia à capacidade dos Pregoeiros, encaminho à Vossa Excelência o Processo 126/2024, para análise e manifestação.

Por último, deixo claro que a empresa Agil LTDA, interessada no Pregão Eletrônico 90.008/2024, já apresentou suas razões e a empresa RENOVE – Serviços Terceirizados LTDA, declarada vencedora do certame, até então, apresentou suas contrarrazões.

Respeitosamente,

Victor Henrique da Rocha Silva
Pregoeiro

Ana Lucia Gomes Fernandes
Pregoeira

MANIFESTAÇÃO QUANTO AO PARECER JURÍDICO Nº 79/2024-CDS DA PROCURADORIA LEGISLATIVA REFERENTE AO PREGÃO ELETRÔNICO Nº 90.008/2024 REFERENTE A CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO.

Foi encaminhado a esta Presidência oficio S/C nº 031/2024 dos senhores Pregoeiros desta Casa de Leis solicitando manifestação quanto ao disposto no parecer jurídico supracitado.

Considerando que a Procuradoria Legislativa em parecer exarado recomendou que a autoridade, republique o Edital, com as alterações indicadas no parecer, acato o parecer e encaminho o processo para a "republicação do Edital com a substituição do cargo de coordenador pelo de encarregado, com a observação de que a empresa deverá realizar o controle de banco de horas e gestão de recursos humanos dos funcionários terceirizados (ainda que não diretamente pelo encarregado)".

Piracicaba, 16 de maio de 2024.

Wagner Alexandre de Oliveira
Presidente da Câmara de Vereadores de Piracicaba