CONCORRÊNCIA PÚBLICA Nº 01/2020
ATA N. º 08/2020

Aos vinte e oito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte, às oito horas, a Comissão Permanente de Licitações, sob a presidência de Ronerson Expedito Paim Bueno, acompanhada dos demais membros, reuniu-se, para o ato de recebimento de recursos administrativos, da fase de classificação, da **Concorrência Pública nº 01/2020**, para *"Contratação de empresas especializadas para serviços de coleta de resíduos sólidos urbanos, convencional e seletiva, varrição e roçada e operação de aterro sanitário"*, para atender as necessidades da Secretaria Municipal de Obras e Serviços Públicos.

Somente a empresa **SERRANA ENGENHARIA LTDA** apresentou recurso, tempestivamente, na data do dia 22/05/2020 (Processo nº 3650/20 em anexo), que será encaminhado as demais licitantes para que, querendo, interponham contrarrazões.

Abre-se a partir desta data o prazo de lei para eventual interposição de contrarrazões. Esta ata encontrar-se-á disponível, também, no site do município **www.vacaria.rs.gov.br** . Nada mais havendo a relatar, eu Ronerson Bueno, Presidente da Comissão Permanente de Licitações, encerro a sessão, lavrando a presente ata, que lida e achada conforme, vai assinada pelos membros da Comissão de Licitações.

À

PREFEITURA MUNICIPAL DE VACARIA/RS

DEPARTAMENTO DE LICITAÇÕES

EXMO SR. PRESIDENTE DA COMISSÃO DE LICITAÇÕES

Sr. Ronerson Expedito Paim Bueno

Edital de Concorrência Pública nº 01/2020

SERRANA ENGENHARIA LTDA., com sede à Rua Ottokar Doerffel, 841, na cidade de Joinville (SC), participante da licitação na modalidade Concorrência promovida por esta Prefeitura Municipal, através do Edital de Concorrência Pública nº 01/2020, aqui representada por seu procurador abaixo assinado, serve-se deste instrumento para, no prazo legal, apresentar

RECURSO ADMINISTRATIVO

Tendo em vista a classificação das propostas das empresas **BRISA TRANSPORTES EIRELI** e **LINHA VERDE AMBIENTAL EIRELI**, conforme Ata nº 07/2020, encaminhada via e-mail no dia 20 de Maio de 2020, por esta Comissão de Licitação, com abertura de prazo para interposição de recursos em conformidade com a Lei 8.666/93, artigo 109, I. Para tanto, requer o recebimento das razões para apreciação e correspondente desclassificação das empresas supracitadas, pelos fatos e fundamentos abaixo:

I – DA REALIDADE DOS FATOS

O Edital de Concorrência Pública nº 01/2020 tem por objeto a **contratação de empresas especializadas para serviços de coleta de resíduos sólidos urbanos, convencional e seletiva, varrição e roçada e operação de aterro sanitário no Município de Vacaria/RS.**

Inicialmente, ressaltamos que o instrumento convocatório é claro ao prever a data da entrega dos envelopes:

> *"Os envelopes contendo a documentação e **propostas**, conforme itens 6.1 e 6.2 do edital, serão recebidos até o dia **08/04/2020**, às **09h** no setor de Licitações, na Prefeitura Municipal de Vacaria, sito à rua Ramiro Barcelos, 915, Centro, em Vacaria/RS. Nesta data e horário, será iniciada a sessão de abertura dos envelopes contendo os documentos da fase de*

habilitação pela Comissão Permanente de Licitações nomeada pela portaria n° 02/2020, com observância do item 11.6 deste edital."

Assim, no dia 08/04/2020 foi realizada a sessão para os proponentes apresentarem os envelopes em conformidade com o disposto no Edital, tendo sido registrada a participação das empresas Linha Verde Ambiental Eireli, Brisa Transportes Eireli e Serrana Engenharia Ltda, conforme Ata nº 01/2020.

Desta feita, após a análise da documentação de habilitação no dia 22/04/2020, conforme Ata 02/2020, foi decidido pela Comissão de Licitação a habilitação de todas as empresas participantes, o que foi mantido após a análise também dos Recursos Administrativos apresentados.

Na sequência, no dia 15 de maio de 2020 a Comissão Permanente de Licitações reuniu-se para abertura dos envelopes das propostas das licitantes habilitadas, vejamos:

"Aos quinze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte, às nove horas, a Comissão Permanente de Licitações, sob a presidência de Ronerson Expedito Paim Bueno, acompanhada dos demais membros, reuniu-se, para o ato de abertura de dos envelopes de proposta das licitantes habilitadas, no procedimento licitatório, modalidade ***Concorrência Pública nº 01/2020****, para "Contratação de empresas especializadas para serviços de coleta de resíduos sólidos urbanos, convencional e seletiva, varrição e roçada e operação de aterro sanitário", para atender as necessidades da Secretaria Municipal de Obras e Serviços Públicos.*
Iniciada a sessão, esteve presente no ato somente a representante da empresa ***LINHA VERDE AMBIENTAL EIRELI.***
Abertos os envelopes contendo as propostas, as mesmas foram analisadas e rubricadas pela Comissão e presente.
As propostas apresentadas pelas licitantes foram as seguintes:
LINHA VERDE AMBIENTAL EIRELI*, no valor total/global do lote 02* ***R$ 2.223.912,00***
BRISA TRANSPORTES EIRELI*, no valor total/global do lote 01* ***R$ 2.079.782,77****;*
SERRANA ENGENHARIA LTDA*, no valor total/global do lote 01* ***R$ 2.344.989,36****; lote 02* ***R$ 2.292.141,36*** *e lote 03* ***R$ 360.000,00****.*
Dada a palavra a representante da empresa Linha Verde Ambiental Eireli, a mesma constou em ata de que sua proposta era contida de documentos com numeração de 01 ao 24.
Esta ata encontrar-se-á disponível, também, no site do município www.vacaria.rs.gov.br e no mural. Nada mais havendo a relatar, eu Ronerson Bueno, Presidente da Comissão Permanente de Licitações, encerro a sessão, lavrando a presente ata, que lida e achada conforme, vai assinada pelos membros da Comissão de Licitações e presente."

Ato contínuo, em 20/05/2020 a comissão de licitação divulgou através de e-mail a Ata nº 07/2020, com o devido julgamento das propostas apresentadas e abertura de prazo recursal a contar desta data, conforme segue:

> *"Aos dezenove dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte, às dez horas, a Comissão Permanente de Licitações, sob a presidência de Ronerson Expedito Paim Bueno, acompanhada dos demais membros, reuniu-se, para o ato de análise e julgamento da* ***Concorrência Pública nº 01/2020****, para "Contratação de empresas especializadas para serviços de coleta de resíduos sólidos urbanos, convencional e seletiva, varrição e roçada e operação de aterro sanitário", para atender as necessidades da Secretaria Municipal de Obras e Serviços Públicos.*
> *Preliminarmente a comissão encaminhou os autos à Secretaria de Planejamento – Engenharia para auxilio nas análises técnicas da proposta. Após as análises, de posse também do parecer técnico do setor de engenharia, memorando interno nº 109/2020 em anexo, a Comissão considerou vencedoras do certame as seguintes empresas nos seguintes lotes:*
> ***BRISA TRANSPORTES EIRELI****, no valor total/global do lote 01 de* ***R$ 2.079.782,77;***
> ***LINHA VERDE AMBIENTAL EIRELI****, no valor total/global do lote 02 de* ***R$ 2.223.912,00;***
> ***SERRANA ENGENHARIA LTDA****, no valor total/global do lote 03 de* ***R$ 360.000,00.***
> ***Abre-se a partir desta data o prazo de lei para eventual interposição de recurso.*** *Esta ata encontra-se-à disponível, também, no site do município www.vacaria.rs.gov.br . Nada mais havendo a relatar, eu Ronerson Bueno, Presidente da Comissão Permanente de Licitações, encerro a sessão, lavrando a presente ata, que lida e achada conforme, vai assinada pelos membros da Comissão de Licitações."*

No entanto, esta Recorrente destaca abaixo as inconsistências e inadequações contidas nas propostas apresentadas pelas Licitantes **BRISA TRANSPORTES EIRELI** e **LINHA VERDE AMBIENTAL EIRELI** que certamente resultam em desclassificação.

II - DAS RAZÕES DO RECURSO

Assim dispõe o Edital quanto à apresentação das propostas:

> ***"6.6 -*** *Nos preços propostos serão consideradas todas as obrigações previdenciárias, fiscais, comerciais,* ***trabalhistas,*** *tributárias, fretes, seguros, tarifas, descarga, transporte, materiais, responsabilidade civil e demais despesas incidentes ou que venham a incidir sobre o objeto licitado." Grifos nossos.*

Contudo, podemos constatar que a empresa Brisa Transportes e a empresa Linha Verde Ambiental **não observaram a Convenção Coletiva da Categoria de 2020 do SINDILIMP/RS**, pois, observando a proposta das empresas, nas planilhas de formação de preço, ambas estão em desacordo quanto ao valor do custo do auxílio alimentação.

Segundo consta na Convenção Coletiva de Trabalho do SINDILIMP de 2020 (Doc. Anexo) o auxílio diário deve ser no valor de R$ 17,41 (dezessete reais e quarenta e um centavos), que para uma média de 26 dias totaliza um valor de R$ 452,66 (quatrocentos e cinquenta e dois reais e sessenta e seis centavos) mensais.

No entanto, a empresa Linha Verde Ambiental na sua proposta de preços apresentou o valor de R$ 366,66 (trezentos e sessenta e seis reais e sessenta e seis centavos) mensais como custo de auxílio alimentação (item 1.7 Roçada e 1.5 Varrição da Proposta de Preço) em desacordo com a Convenção Coletiva da Categoria.

Também a empresa Brisa Transportes apresentou valor diverso do previsto na CCT para o custo com o auxílio alimentação, com valor mensal de R$ 366,55 (trezentos e sessenta e seis reais e cinquenta e cinco centavos) mensais por funcionário (item 1.4 Coleta Seletiva e item 1.7 Coleta Convencional da Proposta de Preço).

Assim resta evidente que as empresas Linha Verde Ambiental e Brisa Transportes deixaram de cotar corretamente cifras importantes, que incidem diretamente no custo da mão de obra e que são direito dos trabalhadores deixando a administração caso mantida sua classificação em eminente risco de ao final do contrato ou mesmo durante o período contratual ter que arcar com estes custo pois esta é solidária conforme a jurisprudência e a doutrina.

> *"**O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade sub-sidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das Autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial** (art. 71 da Lei nº 8.666/93). (TST, Enunciado 331, alterado pela Resolução 96/2000)." (grifos nossos)*

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros afirma que:

"Ao resguardar os interesses do poder público, isentando-o do pagamento dos direitos sociais aos que venham a lhe prestar serviços, subverte a teoria da responsabilidade civil e atenta contra a Constituição vigente. Ora, admitir a isenção contida nessa norma implica conceder à Administração Pública, que se beneficiou da atividade dos empregados, um privilégio injustificável em detrimento da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho preconizados pela própria Constituição, como fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III e IV).Ressalte-se, ainda, que a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços funda-se na existência do risco, assumido pela Administração Pública ao contratar com prestadora de serviços inadimplente, e ter-se beneficiado da força de trabalho dos empregados contratados por esta última. (2009, p. 537)"

Com a ADC n. 16 (STF), o TST atualizou, em 31 de maio de 2011, a Súmula 331, que passou a ter nova redação no item IV e, além disso, foram inseridos os itens V e VI, a saber:

"(...)
*IV - **O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.***
V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciado a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. "(grifos nossos)

Nessa esteira, importante ressaltar o posicionamento do Tribunal de Contas da União (TCU):

"Embora a inadimplência de empresa contratada pelo Poder Público com relação a encargos trabalhistas não transfira, em princípio, à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento (Lei 8.666/1993, art. 71, § 1º, cuja aplicação foi confirmada pela ADC 16), a Justiça Trabalhista pode, em função do caso concreto, caracterizar a responsabilidade do órgão ou entidade em termos de omissão culposa da Administração em relação à fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. Vale lembrar que a versão da Súmula - TST 331 anterior à ADC 16, vigente à

> *época da celebração do contrato, era mais rígida com relação à responsabilidade solidária dos tomadores de serviço."*

Assim, resta claro que para isentar-se de responsabilidades futuras por inadimplemento das obrigações trabalhistas pelas recorridas e em homenagem ao princípio da vinculação ao instrumento convocatório devem ser desclassificadas as propostas apresentadas pelas empresas Linha Verde Ambiental e Brisa Transportes por terem apresentado o valor do auxílio alimentação em desconformidade com o estabelecido em Convenção Coletiva da Categoria.

Entende o Professor Joel de Menezes Niebhur que a admissão de propostas inexequíveis ou defeituosas pode ser desastrosa para a Administração e ao invés de trazer vantagens, impõe a ela prejuízos como obras mal estruturadas, objetos imprestáveis, reparações, manutenções, além de novos, demorados e onerosos processos licitatórios (NIEBUHR, 2005, p. 195).

Ora, as Leis foram estabelecidas para serem cumpridas e para se fazer cumprir, desta forma, as regras estabelecidas para que se prestigie o princípio constitucional da isonomia, que exposto na Constituição Federal inscrito no artigo 5º, veda a distinção de toda e qualquer natureza, estabelecendo a igualdade de todos perante a lei, ou seja, não pode haver, de maneira alguma, distinção ou favorecimento entre os licitantes quanto ao cumprimento do Edital, deve-se cumprir e fazer cumprir o que é estabelecido.

Pois bem, conforme supra articulado, a planilha de formação de preços das propostas das Recorridas estão em descompasso com o item 6.6 do instrumento convocatorio e, por via de consequência, atrai a aplicação do inciso I, do art. 48 da Lei de Licitações, in verbis:

> *"Art. 48. Serão desclassificadas:*
> *I - as propostas que não atendam às exigências do ato convocatório da licitação;"*

Dessa forma, como ficou constatado descumprimento de disposição edilícia por parte da Linha Verde Ambiental e da Brisa Transportes, quando deixaram de observar a CCT do Sindilimp/RS , não pode concordar a ora Recorrente com a classificação dessas licitantes.

III - DO DIREITO

Primeiramente é necessário trazer à tona os princípios basilares do Processo Licitatório:

> *"Art. 3º A licitação destina-se a garantir a observância do **princípio constitucional da isonomia** e a selecionar a proposta mais vantajosa para a Administração e a promoção do desenvolvimento nacional, e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, **da igualdade**, da publicidade, da probidade administrativa, **da vinculação ao instrumento convocatório**, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos (...)"*

Sabe-se que o Direito Administrativo é ciência que regula as relações entre o ente público e privado e, desta forma, é caracterizado pela supremacia e indisponibilidade do interesse público, com normas e princípios próprios que aliados à eficiência e à razoabilidade são capazes de garantir resultados positivos para o Estado e, consequentemente, para a população, que é a maior beneficiada.

Portanto, tem-se presente a quebra de princípios que regem a Administração Pública, principalmente o da isonomia, pois, a partir do momento em que a Comissão de Licitação não desclassifica uma empresa que apresentou proposta em desacordo com o Edital e a Legislação vigente, acaba por agir sem razoabilidade ante os requisitos constantes do Edital e o objeto da concorrência.

Ademais, a defesa do interesse público deve estar presente em todos os atos decisórios desta Comissão de Licitação e diretamente ligado à observância das disposições literais do ato convocatório.

Neste sentido tem-se o ensinamento de Diógenes Gasparini:

> *"O princípio da vinculação ao instrumento convocatório (edital, carta-convite), previsto no art. 3º do Estatuto Federal Licitatório, submete tanto a Administração Pública licitante como os interessados na licitação, os proponentes, à rigorosa observância dos termos e condições do edital ou da carta-convite. TFR (RDA, 157:178 – Gasparini, Diógenos. Direito Administrativo – 7 ed. rev. e atual – São Paulo: Saraiva, 2002. p. 400/403.*
>
> *(...) E ainda:*
>
> *"(...) estabelecidas às regras de certa licitação, tornam-se elas inalteráveis a partir da publicação do instrumento convocatório e durante todo o procedimento." (GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. 13ª Edição. Editora Saraiva. 2008. P. 487)".*

Ainda, reza o ilustre doutrinador Celso Antônio Bandeira de Mello:

"O edital constitui-se no documento fundamental da licitação. Habitualmente se afirma, em observação feliz, que é a sua lei interna. Com efeito, abaixo da legislação pertinente à matéria, é o edital que estabelece as regras específicas de cada licitação. A Administração fica estritamente vinculada às normas e condições nele estabelecidas, das quais não pode se afastar (art. 41).
Embora não seja exaustivo, pois normas anteriores e superiores o complementam, ainda, que não reproduzidas em seu texto, como bem diz Hely Lopes Meirelles, o edital é "a matriz da licitação e do contrato", daí não se pode exigir ou decidir além ou aquém do edital." (Curso de Direito Administrativo. 29ª Edição. Malheiros. 2012, p. 594-5).

Ora, a Administração Pública não pode descumprir as normas legais, tampouco as condições edilícias, tendo em vista o princípio da vinculação ao instrumento convocatório, como dispõe o artigo abaixo, vejamos:

"Art. 41. A Administração não pode descumprir as normas e condições do edital, ao qual se acha estritamente vinculada."

O doutrinador Carlos Ari Sundfeld, em sua obra Licitação e Contrato Administrativo, muito esclarece sobre o tema:

"A licitação não se conduz pelo culto vazio das formas, pelo rigorismo estéril e sem conteúdo. ***O formalismo, nela, é um instrumento da igualdade e da moralidade: as regras do edital são inalteráveis a meio do caminho, pois isso beneficiaria um licitante em desfavor do outro; a abertura dos envelopes é feita em sessão pública e solene para permitir o controle recíproco, as propostas tornam-se imutáveis para impedir o privilégio a um licitante****; os prazos são improrrogáveis para não ensejar benefício ao relapso; a publicidade inviabiliza os acertos feitos às escuras. Em suma: o rigor formal não existe em si, mas pela igualdade e probidade."*

Importante destacar o que dispõe Marçal Justen Filho sobre o tema:

"No procedimento licitatório, desenvolve-se atividade vinculada. Isso significa ausência de liberdade (como regra) para a autoridade administrativo. A lei defini as condições de atuação dos agentes administrativos estabelecendo a ordenação (sequência) dos atos a serem praticados e impondo condições excludentes de escolhas pessoais e subjetivas. (...) Reservou-se à Administração a liberdade de escolha do momento da realização da licitação, do seu objeto da especificação de condições de execução, das condições de pagamento etc. A liberdade de escolha da Administração se efetiva em um momento preparatório e inicial da licitação. Uma vez exercida essa liberdade, exaure-se a discricionariedade e não mais pode ser invocada – ou, mais corretamente, se a Administração pretender renovar o exercício dessa faculdade, estará sujeita a refazer a licitação. Assim, a Administração tem liberdade com

antecedência, indicando exaustivamente suas escolhas. Tais escolhas serão consignadas no ato convocatório da licitação, que passará a reger a conduta futura do administrador. ***Além da lei, o instrumento convocatório da licitação determina as condições a serem observadas pelos envolvidos na licitação. A vinculação ao instrumento convocatório complementa a vinculação a lei. Por isso, já se decidiu ser imperiosa a observância estrita dos termos do edital, que não dá ensejo à admissão de critérios outros, mesmo que mais vantajosos à administração.***
(RJTJESP 103/157 – Justen Filho. Marçal. Comentários à lei de licitações e contratos administrativos. 8 ed., São Paulo: Dialética, 2000, pg. 65."

A própria jurisprudência se manifesta nesse sentido, vejamos:

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

Desta forma, não se pode permitir a flexibilização do Edital. Tal exceção concederia vantagem exclusiva a essas proponentes, afrontando o princípio da isonomia, preceito fundamental da Licitação previsto na Constituição Federal, em seu art. 37, XXI.

Cabe ressaltar, ademais, que a vinculação ao edital é formalidade que se justifica por dar segurança ao processo licitatório, de modo a garantir a isonomia entre os participantes, que devem atender rigorosamente as disposições ali contidas, sem que uns sejam beneficiados em detrimento de outros, garantindo, desse modo, a observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, vitais para o atendimento do interesse público (art. 37, caput, da CF/88).

Ocorre que a Comissão Permanente de Licitações, relevando as falhas das propostas da Linha Verde Ambiental e da Brisa Transportes produziu tratamento desigual e falta de legalidade aos demais competidores presentes, ato que deve ser reparado, ainda em tempo hábil.

IV – DO PEDIDO

Ante o exposto, requer seja acolhido o presente Recurso Administrativo com a declaração de desclassificação das empresas Brisa Transporte Eireli e Linha Verde Ambiental Eireli do certame referente ao Edital de Concorrência Pública nº 01/2020 do Município de Vacaria/RS.

Nestes Termos
Pede deferimento.

Joinville/SC, 22 de maio de 2020.

SERRANA ENGENHARIA LTDA
CNPJ: 83.073.536/0001-64
CARLOS EDUARDO DUARTE
PROCURADOR
CPF: 044.019.769-40
RG nº 4.947.346-8

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000061/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/01/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000888/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.000105/2020-76
DATA DO PROTOCOLO: 10/01/2020

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: e Registro n°:
SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S, CNPJ n. 87.078.325/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO ORTOLAN;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO,CONSERV,SERV.TERCEIR.LI URBANA,AMB.E AREAS VERDES CX SUL, CNPJ n. 92.863.935/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HENRIQUE FERMIANO DA SILVA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL, ÁREAS VERDES E EM EMPRESAS DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DO RAMO DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL E ÁREAS VERDES**, com abrangência territorial em **André da Rocha/RS, Antônio Prado/RS, Barracão/RS, Bento Gonçalves/RS, Bom Jesus/RS, Cacique Doble/RS, Carlos Barbosa/RS, Casca/RS, Caxias do Sul/RS, Cotiporã/RS, Esmeralda/RS, Fagundes Varela/RS, Farroupilha/RS, Flores da Cunha/RS, Garibaldi/RS, Guabiju/RS, Ibiraiaras/RS, Ipê/RS, Lagoa Vermelha/RS, Machadinho/RS, Nova Araçá/RS, Nova Bassano/RS, Nova Prata/RS, Nova Roma do Sul/RS, Paraí/RS, Protásio Alves/RS, São Jorge/RS, São José do Ouro/RS, São Marcos/RS, Vacaria/RS, Veranópolis/RS e Vista Alegre/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo geral da categoria profissional, a partir de 01-01-2020, para uma prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais, é fixado na quantia de R$1.128,50(Hum mil, cento e vinte e oito reais com cinquenta centavos), pelo que nenhum trabalhador da categoria profissional poderá receber salário inferior ao valor ora estabelecido quanto ao salário para 220h mensais de trabalho.

CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL

Os trabalhadores admitidos a partir de 1° de fevereiro de 2019 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, observadas entrementes as regras de equiparação salarial estabelecidas pelo artigo 461 da CLT.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

Ficam estabelecidos, igualmente, os seguintes salários normativos para os empregados contratados para trabalhar nas seguintes funções:

FUNÇÃO	CBO	SALÁRIO 2020
almoxarife	4141	**1.355,41**
ascensorista - 180h	5141	**1.139,07**
atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	**1.358,81**
auxiliar de almoxarifado	4141	**1.128,50**
auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	**1.474,85**
auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	**1.128,50**
auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha, saladeira	5135	**1.128,50**
catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	**1.257,23**
coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	**1.330,73**
contínuo, office-boy	4122	**1.128,50**
controlador de pragas, aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	**1.241,26**
copeiro	5134	**1.128,50**
cozinheiro geral, cozinheiro açougueiro, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	**1.184,86**

faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	**1.128,50**
guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	**1.128,50**
jardineiro	6220	**1.128,50**
leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	**1.255,96**
limpador alpinista	5143	**1.433,94**
monitor/atendente de creche ou albergue infantil	3341	**1.198,86**
motociclista no transporte de documentos e pequenos volumes, motoboy	5191	**1.255,96**
operador de rádio-chamada, operador de central de monitoramento	4222	**1.358,81**
porteiro/vigia/guarda patrimonial de condomínios residenciais ou comerciais	5174	**1.358,81**
porteiro/vigia/guarda patrimonial de empresas, associações, fundações, instituições de beneficência e entidades públicas	5174	**1.358,81**
preparador de materiais hospitalares	7842	**1.381,05**
recepcionista em geral, recepcionista	4221	**1.275,86**
repositor de mercadorias, repositor	5211	**1.237,72**
telefonista – 180h	4222	**1.275,86**
varredor de rua, gari, varredor – Limpeza Urbana	5142	**1.256,87**
zelador	5141	**1.375,20**

CLÁUSULA SEXTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que percebam salário-base de até R$1.760,00 (um mil, setecentos e sessenta reais) (FAIXA 1) terão os seus salários reajustados, em 1° de janeiro de 2020, em quantia equivalente a 4,11% (quatro inteiros e onze centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R$1.760,01(um mil setecentos e sessenta reais e um centavo) em diante (FAIXA 2) terão os seus salários reajustados, em 1° janeiro de 2020, em quantia equivalente a 4,11% (quatro inteiros e onze centésimos por cento).

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2019, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2019 até 31-12-2019, salvo se decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO E DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e da rescisão contratual em sexta-feira e em véspera de feriados deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese das empresas que efetuam o pagamento dos salários através de depósito bancário.

Se o pagamento do salário ou rescisão contratual for realizado por meio de cheque, a empregadora garantirá ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo dentro do horário bancário do município onde se desenvolve o contrato de trabalho, tempo esse limitado a um máximo de 2 (duas) horas.

Nos casos em que o pagamento dos salários e das férias ocorrer através de crédito em conta bancária do empregado, a comprovação do adimplemento dos salários e das férias poderá ser feita através da apresentação do recibo de salário sem assinatura, mas com a discriminação das parcelas/rubricas pagas e descontadas, acompanhado do comprovante do crédito bancário correspondente.

O não pagamento dos salários no prazo de lei, salvo se o atraso decorrer de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado no valor equivalente a 1/30 por dia de atraso, até o limite máximo de um salário-base do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS

O pagamento dos salários e demais encargos devidos pela rescisão do contrato de trabalho, inclusive a multa do FGTS, quando for o caso, será efetuado até dez dias contados a partir do término do contrato de trabalho, sob pena do empregador responder por multa de valor equivalente a 1(um) salário-base mensal do empregado, para atrasos de até 30 (trinta) dias, e mais a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmo salário-base mensal por dia de atraso a partir do trigésimo dia de atraso, limitada ao valor máximo de 4 (quatro) salários-base mensais do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado.

A multa ora estabelecida, por ser mais benéfica ao trabalhador, substitui e tem prevalência sobre a multa estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT, não deixando margem ou direito à cobrança concomitante das duas multas.

As partes declaram expressamente que as penalidades previstas na presente cláusula serão exigíveis independentemente do valor atribuído às verbas rescisórias, afastando a incidência do disposto no art. 412 do CCB ou de qualquer outro dispositivo que venha regular a matéria.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Admitido empregado para a função de outro empregado despedido sem justa causa, é garantido para o empregado substituto salário idêntico ao do empregado de menor salário ajustado na mesma função, sem considerar vantagens de natureza pessoal e, no caso de substituição temporária, salário idêntico ao do empregado substituído, também excluídas vantagens de natureza pessoal.

CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADO MAIS NOVO

Não poderá o empregado mais novo na empresa receber pagamento de salário superior ao do empregado mais antigo que exercer a mesma função ou tarefa.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS

São válidos e permitidos descontos efetuados nos salários dos empregados, desde que por eles autorizados e desde que respeitado o limite do § Único do art. 82 da CLT, a título de refeições e ranchos fornecidos, convênios mantidos com farmácias e funerárias e de associações de empregados.

As empresas, na medida em que comprovada a associação, ficam obrigadas a promover o desconto em folha de pagamento dos empregados associados ao sindicato, no valor da mensalidade social, devendo efetuar o repasse do valor até o dia 10 do mês subsequente. O não repasse do valor descontado até o dia 10 do mês subsequente importará na incidência de multa de 10% do valor não repassado, mais juros de mora à razão de 1% ao mês e correção monetária pela variação do IGP-M.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA

O salário normativo do empregado que trabalha em jornada reduzida, ou seja, inferior a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, será obtido através do seguinte cálculo: Dividir a duração do trabalho semanal (jornada" semanal contratada) por 6 (seis) dias da semana; após, multiplicar este resultado por 30 (trinta) dias do mês; finalmente, o produto desta operação multiplicar pelo valor equivalente a 1 (uma) hora de trabalho.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL

Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª (primeira) parcela da Gratificação de Natal - 13º Salário - no mês de janeiro, terão a faculdade de requerer o pagamento até o dia anterior ao início do gozo das férias, recebendo o respectivo valor até o 5° (quinto) dia útil do mês subsequente ao retorno das férias, incluindo-se no cálculo o período de férias, até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos duodécimos já vencidos.

Os empregadores poderão pagar o 13º salário de seus empregados em parcela única até o 5º dia útil do mês de dezembro do respectivo exercício.

O 13º salário poderá ser pago de forma antecipada e em até 11 parcelas mensais, vencendo-se a última no máximo no dia 20 de dezembro de cada ano, desde que autorizado mediante acordo escrito entre empregado e empregador.

O não pagamento dos valores do 13º salário nas datas previstas em lei ou nas datas ajustadas com os empregados, salvo se o atraso decorreu de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado no valor equivalente a 1/30 da parcela vencida e não paga por dia de atraso, até o limite máximo do próprio valor da respectiva parcela vencida e não paga.

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FUNÇÃO GRATIFICADA

O empregado que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 10 (dez) anos ou mais, caso deixe de exercê-la, terá assegurado o pagamento do valor da comissão ou gratificação, que será incorporada ao seu salário básico.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

A jornada laboral excedente à fixada no contrato de trabalho, ou excedente à jornada legal, será paga com adicional de 50% (cinquenta por cento) do salário-hora normal, quanto às 1ª (primeira) e 2ª (segunda) horas e, nas superiores, por necessidade imperiosa ou motivo de força maior, com adicional equivalente a 100% (cem por cento) do salário-hora.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2020, adicional de insalubridade:

a) - em grau médio (vinte por cento) para os trabalhadores da categoria profissional que exerçam as funções/atividades de Copeira, Cozinheira, Auxiliar de Cozinha, Merendeira de Escola/Creche, Monitor de creche e albergue infantil, Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza, Gari/Varredor (CBO n.º 5142-15), Zelador de edifício (CBO n.º 5141-20) e Jardineiro;

b) – em grau médio (vinte por cento) para os trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza e que trabalhem de forma habitual na higienização de instalações sanitárias que não sejam de uso público ou que não sejam coletivas de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo, entendendo-se por "instalações sanitárias de uso público" aquelas em que o acesso independe da autorização do titular do estabelecimento e é livre ao público em geral, e entendendo-se por "instalações sanitárias de grande circulação" aquelas utilizadas por mais de vinte pessoas ao dia;

c) – em grau máximo (quarenta por cento) para os trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Aplicador de bactericida e Desinsetizador, Aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva, higienização técnica de materiais hospitalares, preparador de materiais (CBO n°7842-05, Lixeiro/Coletor (CBO n.º 5142-05), Reciclador e, ainda, para o Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza que trabalhem de forma permanente na higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo, entendendo-se por "instalações sanitárias de uso público" aquelas em que o acesso independe da autorização do titular do estabelecimento e é livre ao público em geral, e entendendo-se por "instalações sanitárias de grande circulação aquelas utilizadas por mais de vinte pessoas ao dia.

Os adicionais previstos nesta cláusula serão calculados com base no salário normativo da respectiva função.

O pagamento deste adicional de insalubridade não desobriga as empregadoras de fornecerem para tais empregados os “Equipamentos de Proteção Individual - EPI”, segundo Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

A prestação laboral extraordinária dos empregados que recebem o pagamento de adicional de insalubridade prescinde da inspeção e licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho de que trata o artigo 60 da CLT.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2020, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior a 6 (seis) horas, isto é, àqueles que têm necessidade e direito a intervalo de uma hora para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, auxílio-alimentação sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R$17,41(dezessete reais com quarenta e um centavos) por dia de efetivo trabalho.

O auxílio-alimentação poderá ser satisfeito mediante o fornecimento de refeição pronta, de quantidade e qualidades equivalentes a uma refeição de restaurante em valor não inferior a R$17,41 (dezessete reais com quarenta e um centavo) por dia efetivamente trabalhado. Na hipótese de o auxílio alimentação já fornecido pela empresa superar o valor mínimo previsto na presente cláusula, a refeição deverá ser de valor, qualidade e quantidades equivalentes ao valor diário do benefício já praticado pela empresa. Fica autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove por cento) do valor do auxílio-alimentação proporcionado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO LANCHE

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2020, proporcionarão, aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho de até 6 (seis horas) auxílio lanche sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R$ 8,71 (oito reais e setenta e um centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche em restaurante/lanchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a R$ 8,71 (oito reais e setenta e um centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o

fornecimento de lanche pronto, de quantidade e qualidades equivalentes a um lanche de restaurante/lanchonete no valor de 8,71 (oito reais e setenta e um centavos), autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove inteiros por cento) do valor do auxílio lanche proporcionado.

O auxílio lanche não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim. Convencionam as partes que o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico, manual ou eletrônico, contados 5 (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término da respectiva jornada trabalho, não será computado para a definição/cálculo da jornada diária de trabalho para os fins previstos nesta cláusula, isto é, para apurar se a jornada diária foi ou não superior a 6 (seis) horas.

O valor do auxílio lanche dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2020, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 4,11% (quatro inteiros e onze centésimos por cento) em 01/01/2020, respeitado o valor mínimo de R$ 8,71 (oito reais e setenta e um centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio lanche.

O auxílio lanche ora instituído, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excludente em relação auxílio alimentação estabelecido na cláusula anterior, e vice versa, de modo que o trabalhador em hipótese alguma fará jus ao auxílio alimentação e ao auxílio lanche concomitantemente no mesmo dia de trabalho.

Na hipótese de cargas diárias de trabalho variáveis, em que em alguns dias há mais de 6(horas) horas de trabalho e noutros há 6(seis) horas ou menos horas de trabalho, o empregado fará jus ao vale alimentação para e relativamente aos dias em que a carga diária for superior a 6(seis) horas de trabalho e fará jus ao auxílio lanche para e relativamente aos dias em que a carga horária for igual ou inferior a 6(seis) horas de trabalho.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

Os empregadores são obrigados a fornecer, antecipadamente e até o último dia do mês, vale-transporte para os seus empregados atenderem suas necessidades de transporte coletivo da residência ao local de trabalho e vice-versa.

Os empregadores, como ressarcimento do custo dos vales transporte, poderão descontar dos salários a quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor bruto do salário normativo mensal da função desempenhada pelo empregado ou, caso o empregado cumpra jornada de trabalho reduzida e receba salário proporcional à jornada reduzida, do valor bruto do salário mensal contratado.

Durante o prazo de vigência do contrato de experiência o vale transporte poderá ser fornecido de forma diária no local da prestação dos serviços, enquanto que a partir do término da vigência

do contrato de experiência o vale transporte será fornecido no local da prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal.

Nas localidades onde não há a comercialização/sistema de fichas, ticket ou cartão magnético de vale-transporte, os empregadores terão a faculdade de cumprir a obrigação de concessão de vale-transporte mediante a antecipação em dinheiro da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da residência para o trabalho e vice-versa.

O valor da antecipação em dinheiro, que corresponde ao excedente à participação do empregado, de 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da função desempenhada pelo empregado, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Havendo interesse do empregado e mediante acordo escrito, fica autorizado que as necessidades de transporte dos trabalhadores da residência ao local de trabalho e vice-versa sejam atendidas (a) através da concessão de cartão combustível pelo empregador no valor equivalente a duas passagens do transporte público respectivo por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado, ou (b) através da disponibilização pelo empregador do uso de aplicativos de transporte, também com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado.

Havendo incompatibilidade entre os horários do transporte público regular e os horários de início e/ou término da jornada de trabalho, e desde que o empregador não forneça transporte, desde que na localidade seja aceito “Cartão combustível” e desde que haja pedido escrito do empregado, a empregadora concederá “cartão combustível” no valor equivalente a duas passagens de transporte público respectivo por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de descontos nos salários da quantia mensal de até 6º (seis por cento) do valor do salário do empregado.

Auxílio Educação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO EDUCACIONAL

Os filhos de empregados registrados em empresas participantes da categoria econômica, desde que matriculados em pré-escola ou no ensino fundamental e que tenham até 9(nove) anos de idade, receberão anualmente um kit escolar composto por materiais essenciais para o uso de alunos matriculados. A entrega dos kits ocorrerá no período compreendido entre os meses de dezembro de 2020 e março de 2021 de acordo com regulamento específico a ser estabelecido pela FEEAC.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO EMPREGADO(A)

1.1.1. Ocorrendo a incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, será pago mensalmente ao trabalhador ou membro da família/arrimo do trabalhador, como medida de apoio à renda familiar: do primeiro ao sexto mês o valor de R$ 390,00 (trezentos e noventa reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R$ 320,00 (trezentos e vinte reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R$ 180,00(cento e oitenta reais), vencendo-se a primeira parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte a entrega dos documentos solicitados pela gestora, comprovando o vínculo empregatício, dados bancários e endereço do trabalhador ou do(s) beneficiário(s), entre outros dados necessários.

1.1.1.1. Em hipótese alguma os valores tratados no item anterior poderão ser creditados em parcela única, uma vez que o intuito deste benefício é complementar a renda mensal da família, visando sua reestruturação.

1.1.1.2. Nos casos em que haja mais de 1 (um) beneficiário, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assuma a veracidade das informações e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

1.1.2. Ocorrendo incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, serão entregues na residência do trabalhador incapacitado, ou, se o incapacitado morava sozinho, na residência dos filhos, dos pais ou dos herdeiros legais, duas cestas de alimentos ao mês, contendo cada uma delas 25 kg. de alimentos de valor equivalente a no mínimo R$ 170,00 (cento e setenta reais) cada uma, pelo período/prazo de 6 (seis) meses. Em hipótese algum este auxílio poderá ser prestado em dinheiro ou crédito em conta corrente de uma única vez, pois o auxílio tem caráter alimentar.

1.1.3. No caso de incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador, desde que não esteja inadimplente com a contribuição do Plano de Benefício Social Familiar, será reembolsado do valor da rescisão do contrato de trabalho havida, até o limite de R$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

1.1.3.1. Para o recebimento do reembolso, o empregador deverá encaminhar à gestora, cópia do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho), que deverá estar devidamente homologado pelo sindicato profissional, independentemente do período de vigência do contrato de trabalho, com a indicação dos dados bancários de titularidade da empresa empregadora, para transferência do valor, que será efetivada em até 5 (cinco) dias úteis após a apresentação dos dados e documentos à empresa gestora.

1.1.4. A incapacitação permanente para o trabalho deverá ser formalmente comunicada ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência do evento.

1.1.4.1 A não comunicação do evento no prazo definido no item “10.2.4”, por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso, à gestora ou ao sindicato profissional, do valor total dos benefícios proporcionados e na multa, em favor do

empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios proporcionados/garantidos em função do respectivo evento

1.1.5. O empregador que, por ocasião do fato causador da incapacitação permanente do trabalhador, estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL

As entidades sindicais convenentes renovam, neste ato, o "PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR" em favor de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não do Sindicato Profissional, com intuito de beneficiar os trabalhadores e as empresas do segmento.

O plano continuará sendo administrado pela FEEAC/RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul, sendo gerido por empresas especializadas que garantam o fiel cumprimento dos auxílios e benefícios, abaixo estabelecidos e que sejam previamente autorizadas em conjunto pela FEEAC/RS e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul.

1) Para a efetiva viabilidade financeira deste "Plano de Benefício Social Familiar", e com o expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor de R$15,62 (quinze reais e sessenta e dois centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora ou sindicato profissional. Atendendo recomendação do Ministério Público do Trabalho, o "Plano de Benefício Social Familiar" será integralmente custeado pelas empresas que atuam no segmento.

1.1) O não pagamento da contribuição social até o dia 10 (dez) de cada mês implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados pro rata dia, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 10% (dez por cento) sobre os valores não pagos. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

1.2) Os valores pagos para o custeio e os benefícios proporcionados pelo Plano de Benefício Social Familiar, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para nenhum fim.

2) Caso a empresa opte por uma prestação de serviço não gerida por entidade contratada pelos sindicatos, deverá, antes da contratação, encaminhar à FEEAC/RS minuta do contrato

discriminando a forma de prestação de todos os benefícios e serviços aqui pactuados, cuja contratação deverá ser autorizada por escrito pela FEEAC/RS.

3)Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses ou enquanto esta cláusula permanecer na CCT, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula até seu efetivo retorno ao trabalho.

4)No ato da homologação dos contratos de trabalho o empregador deverá apresentar ao sindicato profissional as guias comprobatórias do recolhimento das contribuições para o custeio do "Plano de Benefício Social Familiar", juntamente com o CAGED de cada mês.

5)O “Plano de Benefício Social Familiar” ora instituído vigorará no período de 01/02/2020 a 31/01/2021, de modo que as empresas do segmento deverão renovar o plano até o dia 20 de janeiro de 2019, gerando seu novo boleto no site da gestora, para garantir os benefícios a eventos com fato gerador a partir do dia 1° de fevereiro de 2020.

5.1) Os valores ora estabelecidos para a prestação do "Plano de Benefício Social Familiar" passam a vigorar em 01/02/2020 e o valor da contribuição das empresas para o custeio do plano passam a ter seu boleto com novo valor em 10/02/2020. Assim: (a) os novos valores dos benefícios serão aplicados e válidos para eventos com fatos geradores a partir de 01/02/2020; (b) a contribuição das empresas com boleto vencendo em 10/01/2020 será mantida em R$15,02 (quinze reais e dois centavos) por empregado, passando a vigorar a contribuição de R$15,62 (quinze reais e sessenta e dois centavos) por empregado a partir do vencimento 10/02/2020.

6) As prestadoras autorizadas a gerir o “Plano de Benefício Social Familiar” deverão divulgar, às empresas e aos trabalhadores, os procedimentos necessários à participação no Plano e à obtenção dos auxílios aqui definidos, de forma clara, através de manual de orientações e regras. Devido as peculiaridades técnicas dos benefícios aqui apresentados, e para lisura e transparência do processo será registrado em cartório, as Disposições Gerais e o Manual de Orientações e Regras que regem o “Plano de Benefício Social Familiar”, parte integrante desta cláusula. Caso haja desencontro de informações entre esta cláusula e o Manual de Orientação e Regras, prevalecerá o aqui estipulado.

7) Os editais de licitações para a contratação de serviços/empresas do segmento deverão prever, nas respectivas planilhas de custos, a provisão financeira para cumprimento do “Plano de Benefício Social Familiar”, de modo a preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

9) A mando das Entidades Convenentes, a(s) empresa(s) gestora(s) deverá(ão) garantir o fiel cumprimento dos auxílios definidos pelo Plano de Benefício Social Familiar, e caso os benefícios não sejam disponibilizados, as entidades sindicais convenentes, com recursos próprios e paritariamente, garantirão e proporcionarão aos respectivos beneficiários os auxílios assegurados pelo Plano de Benefício Social Familiar.

10) O “Plano de Benefício Social Familiar” ora renovado proporcionará obrigatoriamente os auxílios e benefícios adiante definidos e depois tratados de forma especícica: -BENEFÍCIO FALECIMENTO DO EMPREGADO(A), DO COMPANHEIRO(A), DOS FILHOS, INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO EMPREGADO(A), BENEFÍCIO NASCIMENTO DE FILHO DO EMPREGADO(A), BENEFÍCIO AUXÍLIO EDUCACIONAL, BENEFÍCIO AUXÍLIO BABÁ/CUIDADORA e outros benefícios a serem especificados adiante**.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO TRABALHADOR(A)

1.1.1.1 Ocorrendo o falecimento de empregado legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva no período de 01/02/2020 a 31/01/2021, e desde que os familiares ou o empregador comuniquem formalmente a respectiva empresa gestora em tempo hábil, será enviado agente habilitado até o local para prestar apoio à família, providenciando o pagamento das despesas com o funeral e sepultamento até o limite de R$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) por óbito.

1.1.1.1.1. A carteira profissional do trabalhador será o único documento exigido para iniciar a prestação dos serviços funerários. O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional ou pela gestora do Plano de Benefício Social Familiar, deverá apresentar outros documentos, sob sua responsabilidade, como: cópia da ficha de registro e último Extrato do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, necessários à continuidade da prestação dos benefícios, além dos documentos relativos ao arrimo/representante legal do trabalhador.

1.1.1.1.2. Caso a comunicação do óbito ocorra após as providencias/sepultamento, o valor definido pelos sindicatos será disponibilizado ao arrimo/representante legal do falecido, em parcela única, após recebimento pela Gestora dos documentos que possibilitem a prestação desse benefício.

1.1.1.1.3. Ao comunicar o falecimento, o arrimo/representante legal do falecido poderá optar por serviço de funeral e sepultamento de menor custo, recebendo a diferença.

1.1.1.2. Ocorrendo o falecimento de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, será pago mensalmente à família/arrimo do falecido, como medida de apoio à renda familiar: do primeiro ao sexto mês o valor de R$ 390,00 (trezentos e noventa reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R$ 320,00 (trezentos e vinte reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R$180,00(cento e oitenta reais), vencendo-se a primeira parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte a entrega dos documentos solicitados pela gestora, comprovando o vínculo empregatício, dados bancários e endereço do(s) beneficiário(s), entre outros dados necessários.

1.1.1.2.1. Em hipótese alguma os valores tratados no item 10.1.1.5 poderão ser creditados em parcela única, uma vez que o intuito do valor é complementar a renda mensal da família, visando sua reestruturação.

1.1.1.2.2. Nos casos em que haja mais de 1(um) beneficiário, a ordem de pagamento dos valores para os beneficiários será:

1º - cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o)

2º - filhos, na inexistência do cônjuge ou companheira;

3º - pais, inexistindo cônjuge, companheira(o) e filhos;

4° - herdeiros legais, inexistindo o cônjuge ou companheira, (o)os filhos e os pais.

1.1.1.3. Ocorrendo o falecimento de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, serão entregues na residência do trabalhador falecido ou, se o falecido morava sozinho, na residência dos filhos, dos pais ou dos herdeiros legais, nesta ordem, duas cestas de alimentos ao mês, contendo cada uma delas 25 kg. de alimentos de valor equivalente a no mínimo R$ 170,00 (cento e setenta reais) cada uma, pelo período/prazo de 6 (seis) meses. Em nenhuma hipótese este auxílio poderá ser prestado em dinheiro ou crédito em conta corrente de uma única vez, pois o auxílio tem caráter alimentar.

1.1.1.4. No caso de falecimento de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador, desde que esteja adimplente com a contribuição do Plano de Benefício Social Familiar, será reembolsado do valor da rescisão do contrato de trabalho havida, até o limite de R$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

1.1.1.4.1. Para o recebimento do reembolso, o empregador deverá encaminhar à gestora, cópia do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho), que deverá estar devidamente homologado pelo sindicato profissional, independentemente do período de vigência do contrato de trabalho, com a indicação dos dados bancários de titularidade da empresa empregadora, para transferência do valor, que será efetivada em até 5 (cinco) dias úteis após a apresentação dos dados e documentos à empresa gestora.

1.1.1.5. O falecimento do trabalhador deverá ser formalmente comunicado ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência do evento.)

1.1.1.5.1. A não comunicação do evento no prazos definido no item “10.1.1.5”, por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso, à gestora ou ao sindicato profissional, do valor total dos benefícios proporcionados e na multa, em favor do empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios proporcionados/garantidos em função do respectivo evento.

1.1.1.6. O empregador que, por ocasião do óbito de trabalhador, estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e responderá perante o

empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO COMPANHEIRO(A)

Ocorrendo o falecimento de cônjuge/companheiro(a) de empregado legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva no período de 01/02/2020 a 31/01/2021, e desde que, ao tempo do óbito já tenha o reconhecimento legal/formal da união estável, seja judicial, cartorial ou pelo INSS e o trabalhador avise a respectiva empresa gestora em tempo hábil, o trabalhador terá direito, ao "Benefício Financeiro Imediato", que será disponibilizado no montante limite de R$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais).

1.1.2.1. O falecimento do cônjuge/companheiro(a) do trabalhador deverá ser formalmente comunicado ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência do evento.

1.1.2.2. A não comunicação do evento nos prazos definidos no item "10.1.2.1", por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso, à gestora ou ao sindicato profissional, do valor total dos benefícios proporcionados e na multa, em favor do empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios proporcionados/garantidos em função do respectivo evento.

1.1.2.3. O empregador que, por ocasião do óbito de cônjuge/companheiro(a) de trabalhador estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS FILHOS

Ocorrendo falecimento de filho menor de idade (18 anos incompletos), oficialmente reconhecido e dependente econômico do trabalhador assistido, será disponibilizado o "Benefício Financeiro Imediato" no valor limite de R$ 1.000,00 (hum mil reais**).**

1.1.3.1. O falecimento do filho deverá ser formalmente comunicado ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência do evento.

1.1.3.2. A não comunicação do evento nos prazos definidos no item “10.1.3.1”, por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso, à gestora ou ao sindicato profissional, do valor total dos benefícios proporcionados e na multa, em favor do empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios proporcionados/garantidos em função do respectivo evento.

1.1.3.3. O empregador que, por ocasião do óbito do filho de trabalhador estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BENEFÍCIO NASCIMENTO DE FILHO DO EMPREGADO(A)

Ocorrendo nascimento de filho(s) de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, seja mãe, seja pai, o empregado receberá Benefício Natalidade constituído dos seguintes auxílios:

a) Em até 30 (trinta) dias do recebimento da documentação necessária á comprovação do nascimento e da filiação, a quantia de R$480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por filho, em parcela única, em cheque nominal ou em cartão de débito pré-pago, entregue diretamente para mãe da criança nascida;

b) Em até 30 dias do recebimento dos R$480,00, mais a quantia de R$100 (cem reais) por filho, em parcela única, em cartão de débito pré-pago homologado para uso em farmácias, entregue diretamente para a mãe da criança nascida.

1.1.1. Caso o pai e a mãe do bebê sejam empregados registrados em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta convenção coletiva, ambos receberão este auxílio.

1.1.2. O nascimento de filho deverá ser formalmente comunicado ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 150 (cento e cinquenta) dias da ocorrência.

1.1.3. A não comunicação do evento no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso à gestora ou ao sindicato profissional do valor total dos benefícios proporcionados e na multa, em favor do empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios recebidos em função do respectivo evento.

1.2.1. O empregador que, por ocasião do nascimento de filho do trabalhador, estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e

responderá perante o empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

1.3. No caso do pai ser trabalhador registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador, desde que esteja adimplente com a contribuição do Plano de Benefício Social Familiar, será reembolsado do valor de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) para contribuir com os custos da substituição por ocasião da licença paternidade.

10.3.1. Para o recebimento do reembolso, o empregador deverá encaminhar à gestora, cópia da Certidão de Nascimento e da Ficha Registro do Empregado, com a indicação dos dados bancários de titularidade da empresa empregadora, para transferência do valor, que será efetivada em até 5 (cinco) dias úteis após a liberação do Benefício Natalidade.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO BABÁ/CUIDADORA

Em caso de nascimento de filhos vivos, fica assegurado ao trabalhador o “Benefício Auxílio Babá/Cuidadora, que será concedido durante 2 (dois) meses, com valor mensal de R$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), em cheque nominal ou em cartão de débito pré-pago, para auxiliar nas despesas com creche e ou cuidadora, devendo ser disponibilizados após o encerramento do auxílio maternidade.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DEMAIS BENEFÍCIOS

1.1. Para facilitar a recolocação do trabalhador desempregado, o “Plano Benefício Social Familiar” disponibilizará uma rede de relacionamento para cadastramento dos trabalhadores denominada “Benefício Recolocação”, cuja base de dados dos trabalhadores disponíveis ficará à disposição das empresas do segmento e dos Sindicatos

1.2. Visando o preenchimento de vagas disponibilizadas e oferecidas pelas empresas do segmento, o “Plano Benefício Social Familiar” disponibilizará o denominado “Benefício Mural de Empregos”, que oferecerá um canal de comunicação entre empresas, trabalhadores e Sindicatos, de uma forma mais ágil e moderna, através da web.

1.3. Com objetivo de viabilizar a qualificação dos trabalhadores do segmento e aprimorar a qualidade técnica dos serviços prestados ao setor, o “Plano de Benefício Social Familiar” prestará o “Benefício Qualificação”, disponibilizando cursos profissionalizantes geridos e concedidos pelos sindicatos, os quais poderão ser ministrados pelas próprias entidades ou instituições de ensino especializadas.

1.4. Para facilitar a comunicação das empresas do setor com seus trabalhadores, o Plano Benefício Social Familiar disponibilizará o “Benefício Conecta Empresa” por meio de um aplicativo, possibilitando o envio de notícias e avisos de forma rápida e desburocratizada, agilizando o processo de comunicação das empresas com seus trabalhadores e reduzindo seus custos.

1.5. O “Plano Benefício Social Familiar” também disponibilizará ao segmento, o “Benefício Conecta Entidades” com objetivo de conectar as Entidades Convenentes com as empresas e trabalhadores do setor, através de aplicativo, para envio de notícias e aviso de interesses do segmento.

1.6. Com intuito de proporcionar melhor atendimento ao segmento será disponibilizado o “Benefício Gestão e Cobrança” com objetivo de proporcionar maior facilidade na geração e impressão de boletos e gerando maior controle aos Sindicatos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIA

As empresas do segmento econômico terão a faculdade de estabelecer convênios com farmácias para atendimento de seus empregados, limitando o valor mensal de compras em 20% do salário-base mensal e com o desconto em folha dos respectivos valores gastos pelos empregados.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO

Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano a contar da rescisão do contrato anterior, será vedada a celebração de novo contrato de experiência caso a readmissão seja para a mesma função antes exercida e desde que o empregado na vigência do contrato anterior tenha cumprido integralmente o prazo de contratação por experiência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas, no ato da admissão, deverão fornecer aos empregados cópia do contrato de trabalho, mediante protocolo.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS

As rescisões de contrato de trabalho com mais de ano de vigência serão homologadas pelo Sindicato Profissional, nos termos e condições adiante apresentadas.

1. As homologações dos direitos rescisórios serão realizadas de forma presencial:

a) na sede do sindicato laboral de Porto Alegre → para os contratos de trabalho executados nas localidades de Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Gravataí e Porto Alegre;

b) na sub sede do sindicato laboral do munícipio de Capão da Canoa → para os contratos de trabalho executados em Capão da Canoa.

1.1. Nas homologações presenciais, o empregador deverá promover o agendamento da homologação junto ao sindicato de trabalhadores no prazo de até cinco dias após a concessão do aviso prévio ou do pedido de demissão. Uma vez recebido o pedido de agendamento, a entidade sindical terá cinco dias para efetuar confirmação da data, garantindo-se o intervalo mínimo de dez dias entre a data de confirmação pela entidade laboral e a data de realização da homologação.

1.2. Na hipótese de homologação presencial, a empregadora deverá comparecer no Sindicato Profissional na data agendada para a homologação do respectivo TRCT, o que deverá ocorrer obrigatoriamente até o 20º dia após o recebimento pelo Sindicato do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, sob pena de aplicação de multa em favor do empregado no valor equivalente a um (01) salário-base, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias. Não haverá a incidência da multa se a mesma não se realizar no prazo ora estabelecido em razão do não comparecimento do empregado, por falta de agenda do Sindicato Profissional ou, ainda, por negativa infundada de assinatura/homologação por parte do empregado ou do Sindicato Profissional.

1.3. O Sindicato Profissional registrará no verso no Recibo de Rescisão Contratual: (a) a data agendada pelo Sindicato Profissional para a homologação da rescisão contratual; (b) eventual ausência do empregado na data agendada para homologação; (c) o motivo da eventual não homologação da rescisão e a presença da empregadora no dia e hora agendados.

1.4. O Sindicato Profissional assume o compromisso de assinar e registrar/carimbar a homologação em todas as páginas/folhas do recibo de rescisão contratual.

1.5. Caso a entidade laboral não tenha agenda ou não consiga realizar a homologação da rescisão contratual no prazo de até 20 dias a contar do recebimento do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, a homologação passará automaticamente para o módulo “Homologação Virtual”, disponível no site da FEEAC - Federação dos Empregados em

Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/, não sendo mais aplicáveis e não havendo mais a incidência das previsões dos subitens “1.2”, “1.3” e “1.4.”

2. Nas demais localidades da base territorial do sindical laboral, que não as localidades de Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Capão da Canoa, Gravataí, e Porto Alegre, as homologações serão realizadas exclusivamente através do sistema informatizado denominado “Homologação Virtual”, disponível no site da FEEAC - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/

2.1. Os empregadores deverão encaminhar o pedido de homologação virtual no prazo de até cinco dias após o pagamento das parcelas rescisórias.

2.2. A partir do recebimento do e-mail enviado pelo empregador pedindo a homologação de determinada homologação, o Sindicato Laboral, através da FEEAC, confirmará a homologação ou apresentará as inconformidades para a não homologação no prazo de até 5 dias.

2.3. A confirmação da homologação se dará através da remessa do TRCT em PDF com a assinatura do representante da FEEAC.

3. O agendamento de homologação de rescisão de contrato de trabalho que demande a apresentação dos exames demissionais “Hepatite – HVA”, Hepatite HBSGA”, “ECG” ou “EEG”, deverá observar e se adequar aos prazos especiais praticados para a entrega dos resultados dos exames especiais.

4. A homologação da rescisão contratual, não representará exigência ou condição para o levantamento do FGTS ou para a solicitação e recebimento do seguro desemprego.

5. A homologação da rescisão contratual representa direito assegurado a todos os trabalhadores com mais de ano de contrato, independentemente de ser associado ou de estar em dia com as contribuições para do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOCUMENTOS

No ato da homologação presencial da rescisão contratual, o empregador deverá apresentar/entregar os seguintes documentos: 1 - carta de aviso prévio; 2 - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado; 4 – Cópia da guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), com os respectivos depósitos nos últimos 6 (seis) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão, quando for o caso; 5 - Extrato do FGTS atualizado; 6 – Comprovante de entrega da CTPS; 7 – Extrato detalhado do Banco de Horas quando for o caso; 8 - Exame Médico Demissional, na forma da Portaria n.º 3.214, de 08-06-78, com a redação que a Portaria SSMT n.º 12, de 06- 06-83 deu à NR-7 -; 9 -Cópia de entrega da Chave de Identificação referente ao FGTS; 10 - Comprovante de pagamento da rescisão contratual; 11 – PPP (Perfil Previdenciário Profissional). No caso do empregado receber remuneração variável (horas extras, adicional de horas extras, adicional noturno, etc.), fazer no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, demonstrativo

para efeitos das integrações e apresentar os devidos recibos de pagamento salarial para comprovação do demonstrativo referido.

O Sindicato Profissional deverá manter cadastro para registro e arquivamento dos documentos indicados no item “8” desta cláusula, de modo a permitir que as empresas apresentem ditos documentos uma única vez - e não em todas as rescisões contratuais – e os renovem quando do término das respectivas vigências.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Os Sindicatos Convenentes, com amparo nos preceitos dos artigos 611-A e 611-B da CLT, ajustam que a multa do artigo 9º da Lei 7.238/84 não terá aplicação e não terá eficácia em relação aos contratos de trabalho mantidos entre empregados e empregadores do segmento de asseio e conservação no Estado do Rio Grande do Sul.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO - RESCISÕES CONTRATUAIS

Os empregadores ficam obrigados a cobrir as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços, a saber: alimentação, transporte e, quando for o caso, estadia, desde que efetuados sob orientação e determinação da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CARTA AVISO

A comunicação da rescisão contratual, quer de parte do empregador ou quer de parte do empregado, será feita através de carta aviso (aviso prévio) e, se for por justa causa, com a especificação do motivo desta.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DO TRABALHO NO PERÍODO RESPECTIVO

O empregado que for despedido sem justa causa ou que pedir demissão, poderá pedir a dispensa do cumprimento do aviso prévio e o empregador terá a faculdade de dispensá-lo ou não do cumprimento do aviso prévio.

Caso o empregador decida dispensar o empregado do cumprimento total ou parcial do aviso prévio trabalhado:

a) deverá o empregador registrar a concessão da dispensa no verso do aviso ou em documento próprio, fornecendo ao empregado cópia do aviso prévio ou cópia do documento próprio onde constou a dispensa do cumprimento do aviso prévio;

b) deverá pagar as verbas rescisórias até o 1º (primeiro) dia útil seguinte à data inicialmente prevista para o término do aviso (data do término do aviso prévio se não houvesse a dispensa);

c) ficará o empregador automaticamente desonerado do pagamento dos dias restantes do aviso prévio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será suspenso se no seu curso o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, complementando-se os dias faltantes do aviso prévio quando o empregado retornar do benefício.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS

Os empregadores anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado a função efetivamente exercida, bem como o código correspondente, na forma da "Classificação Brasileira de Ocupações - CBO".

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CURSOS

Os cursos promovidos pelo empregador, quando a frequência ou comparecimento forem obrigatórios, serão realizados dentro da respectiva jornada de trabalho. No caso de exceder a jornada de trabalho, os empregados deverão receber o pagamento das horas excedentes acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento).

As horas superiores à jornada de trabalho contratada, consumidas/investidas pelos trabalhadores em cursos de aprimoramento profissional ministrados ou administrados pelo

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e outras entidades credenciadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de interesse do empregador e sem custos para o empregado, não serão computadas na jornada de trabalho e não serão consideradas como horas de trabalho para nenhum fim.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA EXECUÇÃO DO TRABALHO

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUEBRA DE MATERIAL

Não será permitido o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTE

É assegurado às empregadas gestantes o direito a estabilidade provisória no emprego até 5 (cinco) meses após o parto. No caso de dispensa sem justa causa, deverá a empregada, se solicitado e custeado pelo empregador, realizar exame de gravidez na mesma oportunidade em que realizar o exame demissional. Em sendo positivo o exame de gravidez, a demissão será tornada sem efeito e o contrato de trabalho seguirá vigorando. Para a hipótese do exame de gravidez não ser realizado, fica assegurado à empregada comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho. Se a empregada comprovar ao empregador o seu estado gravídico até 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, assegurada será a reintegração no emprego e a indenização correspondente aos salários entre a rescisão e a efetiva reintegração no emprego, deduzido o valor pago a título de aviso prévio indenizado, se pago, e a compensação no curso do contrato das demais verbas rescisórias pagas. Em sentido oposto, se a comprovação do estado gravídico ao empregador acontecer depois de transcorridos 90 (noventa) dias da rescisão do contrato de trabalho, embora remanescendo o direito à reintegração, a empregada não terá direito e a empregadora não estará obrigada ao pagamento dos salários relativos ao período entre a rescisão do contrato e a data da efetiva comprovação

do estado gravídico, de modo a se evitar e a não se incentivar abuso de direito e enriquecimento sem causa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - APOSENTADORIA

O trabalhador que contar com pelo menos 3 (três) anos de serviço ininterrupto para o mesmo empregador e estiver a 2 (dois) anos, ou menos, para obter as condições legais necessárias à concessão da aposentadoria não especial, gozará de estabilidade provisória no emprego até a data do implemento das condições necessárias à concessão da aposentadoria, salvo cometimento de falta grave.

Caso ocorra a despedida sem justa causa, o empregado deverá comprovar que atende os requisitos do parágrafo anterior no prazo de até 30 (trinta) dias após a comunicação da despedida, sob pena de perder direito e de não fazer jus aos salários do período entre o desligamento e a formal comprovação do atendimento dos requisitos do parágrafo anterior.

O implemento da condição assegura-lhe o direito à reintegração no emprego nas mesmas bases anteriores.

Não haverá direito à estabilidade prevista nesta cláusula caso a despedida sem justa causa: (a) decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, desde que tal contrato seja o único mantido pelo empregador na localidade ou (b) decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, cumulada com a recusa do empregado de passar a trabalhar em outro posto de serviço na mesma localidade e sob as mesmas condições de salário e horário.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIMPADOR ALPINISTA

O exercício da função de limpador alpinista, assim entendidos os trabalhadores que exerçam suas atividades em altura superior a dois metros com risco de queda (NR 35), somente será autorizado mediante a comprovação de cumprimento das medidas estipuladas na norma técnica, constituindo-se em obrigação do empregador:

a) garantir o treinamento do trabalhador;

b) avaliação prévia de riscos;

c) realização de exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais;

d) Fornecimento de EPIs.

§ Único: Fica garantido ao trabalhador o direito de recusa sempre que constatar evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

Os salários decorrentes das estabilidades provisórias reconhecidas e concedidas pelo presente ato Coletivo de Trabalho serão devidos apenas pelo período do afastamento até o limite de tempo previsto para o término da respectiva estabilidade. Tais estabilidades provisórias não prevalecerão no caso de pedido de demissão, término de contrato por prazo determinado e de comprovada ou confessada justa causa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA COMPENSATÓRIA

É licito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação das horas no mesmo mês, na forma do § 6º, do art. 59 da CLT.

Fica autorizada, mediante acordo individual escrito, a adoção do horário de trabalho de 12 horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso de que trata o art. 59-A da CLT.

Dada as peculiaridades do serviço, fica autorizada, mediante acordo individual escrito, a adoção de intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos na jornada compensatória de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas seguidas de descanso de que trata o art. 59-A da CLT para os trabalhadores lotados na execução dos serviços de portaria/recepção/vigia/guarda e similares.

Excetuam-se da exigência da licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT o regime de compensação de horas semanal, o regime de compensação de jornada autorizado pelo § 6º, do art. 59 da CLT e o horário de trabalho de 12/36 horas autorizado pelo art. 59-A da CLT.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado *"BANCO DE HORAS"* exclusivamente para os trabalhadores que laboram em serviços de portaria/vigia/guarda patrimonial, recepção, operação de central de monitoramento e atendimento de chamados de alarme/suporte, na forma dos critérios básicos estabelecidos nesta cláusula.

A duração da jornada de trabalho, exclusivamente dos trabalhadores contratados para o cumprimento de jornada mensal de 220h (duzentos e vinte horas), poderá ser prorrogada sem que haja qualquer acréscimo salarial, mesmo em atividades insalubres, caso ocorra a correspondente diminuição da duração da jornada de outro dia, de tal maneira que não exceda, no período máximo de 60 (sessenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas e à soma das jornadas bimestrais legais previstas, considerando-se como normal a jornada bimensal de 372h (trezentos e setenta e duas horas) de efetivo trabalho.

Respeitados os limites estabelecidos nesta cláusula, a prestação laboral excedente a 372h (trezentos e setenta e duas horas) de efetivo trabalho a cada período de 2 (dois) meses, considerar-se-á como horas extras.

As horas do *"Banco de Horas"* não poderão ser descontadas ou compensadas com as férias dos empregados e as ausências legais estabelecidas no artigo 473 da CLT.

As horas trabalhadas para compensação serão sempre consideradas na paridade de 1h (uma hora) para 1h (uma hora).

Fica assegurado, em qualquer caso, o gozo de repouso semanal remunerado de 24h (vinte e quatro horas) coincidente com um domingo por mês e o gozo de intervalo de 11h (onze horas) entre duas jornadas de trabalho.

Salvo a fixação do repouso semanal remunerado noutro dia da semana, o trabalho prestado em domingo ou feriado será remunerado com adicional de 100% (cem por cento).

As horas extras prestadas e não compensadas no período de 6 (seis) meses serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento, acrescidas do respectivo adicional de horas extras

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma indicada nesta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas na forma do parágrafo terceiro do artigo 59 da CLT.

Excetua-se da exigência da licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT o regime de banco de horas autorizado na forma § 2º do art. 59 da CLT.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESLOCAMENTO DO EMPREGADO

Quando o intervalo entre um turno de trabalho e o turno seguinte for superior a 2h (duas horas) e até o limite de 4h (quatro horas), e houver deslocamento do empregado, a mando do empregador, para cumprir o 2º (segundo) turno em outro endereço ou outro tomador dos serviços, necessitando de transporte de ida, o empregador fornecerá para o empregado, antecipadamente, o dinheiro necessário para o pagamento das passagens de ida e volta, ou, alternativamente, vale-transporte, sem qualquer ônus para o empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DURAÇÃO DOS INTERVALOS NA JORNADA

Considerando a especificidade dos serviços de asseio e conservação prestados às pessoas jurídicas de direito público e/ou privado, que não podem coincidir ou prejudicar o andamento normal destas outras atividades, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho seja superior a 2h (duas horas) e até o máximo de 4h (quatro horas).

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATRASO - REPOUSO - COMPENSAÇÃO

Será assegurado o repouso semanal remunerado ao empregado que chegar atrasado ao serviço e receber autorização do empregador para trabalhar normalmente, compensando-se o atraso no final da jornada de trabalho do próprio dia ou de outro dia da mesma semana.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho em domingos e feriados, desde que não compensados pela folga em outro dia da semana anterior ou posterior, terá um adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o salário-hora do empregado que trabalhar nestas condições.

Não se incluem na regra da presente cláusula as jornadas 12/36, posto que os domingos e feriados já estão compensados, na forma do parágrafo único, do art.59-A da CLT.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DO PONTO

Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico, manual ou eletrônico, contados 5min (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término dos respectivos turnos de trabalho de cada jornada.

Para efeito de aplicação do art. 74 da CLT, considerar-se-á como estabelecimento, tendo em vista as peculiaridades do segmento, não as sedes dos empregadores, mas sim os postos ou frentes de trabalho onde os trabalhadores estejam executando seus serviços.

Fica autorizada a adoção, mediante acordo coletivo de trabalho, de sistemas alternativos eletrônicos de ponto.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FALTAS LEGAIS - COMUNICAÇÃO PRÉVIA

O empregado fica obrigado a comunicar ao empregador, até o dia útil imediatamente anterior, as faltas ao trabalho pelos motivos relacionados nos incisos II, III (no caso de parto agendado), IV a VIII do artigo 473 da CLT.

O empregado, sempre que possível, comunicará ou solicitará que terceiros comuniquem à empregadora, pessoalmente, por telefone, e-mail ou carta, a necessidade e o tempo de afastamento do trabalho por motivos outros que não os indicados no artigo 473 da CLT, tais como, mas não se resumindo, a afastamento por doença e acidente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXAMES ESCOLARES DO TRABALHADOR

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - SAQUE DO PIS

Os empregadores que não pagarem diretamente o PIS, deverão dispensar os seus empregados, que tenham jornada de trabalho coincidente com o horário de funcionamento dos bancos, durante 1 (um) dia para saque do PIS, sem prejuízo dos salários e demais direitos do trabalhador que comprove que realizou o saque no dia da dispensa.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, com o acréscimo do terço (1/3) constitucional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE FILHOS

O pai, a mãe e o responsável legal de criança de até 14(quatorze) anos de idade que tiver que faltar ao serviço para atender problemas de saúde de seu filho ou representado ou que tiver que faltar ao serviço para acompanhar filho ou representado em apresentação de boletim escolar, na medida em que comprovar a necessidade e o efetivo atendimento médico-hospitalar ou o efetivo acompanhamento em apresentação de boletim escolar, terá a respectiva falta abonada pelo empregador, até o limite máximo de 8(oito) faltas abonadas por ano de vigência do respectivo contrato de trabalho.

O mesmo direito é assegurado ao pai, à mãe e ao responsável legal de pessoa de qualquer idade que seja portadora de deficiência que a impossibilite de buscar sozinha o atendimento médico-hospitalar que necessita.

O limite máximo de 8(oito) faltas abonadas por ano não é cumulativo, de modo que cada ano novo de vigência do contrato assegurará apenas 8(oito) faltas abonadas, mesmo que no(s) ano(s) anterior(es) o empregado não tenha atingido o limite máximo de 8(oito) faltas abonadas.

O abono da falta será concedido a apenas um acompanhante por atendimento médico-hospitalar ou acompanhamento de entrega de boletim.

O abono da falta não abrangerá e não assegurará a concessão do vale transporte e nem do auxílio alimentação.

Para os empregados que trabalham em jornada 12/36, o abono será de meio turno de trabalho por evento.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - UNIFORME

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação do uniforme é encargo do empregado, que o devolverá limpo no ato da rescisão do contrato de trabalho. A higiene e conservação de uniformes especiais é encargo do empregador.

Em não havendo a entrega do uniforme no ato da rescisão contratual ou no caso de comprovada má conservação do uniforme, o empregador ficará autorizado a descontar os respectivos valores do empregado.

Os uniformes de trabalho, quando exigidos, deverão oferecer segurança e conforto, inclusive térmico, e se adequarem ao ambiente e às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRAZO DE VALIDADE DOS EXAMES MÉDICOS

As empresas do segmento, na forma do subitem 7.4.3.5.2, da NR 07 da Portaria 3214/78, ficam autorizadas a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90(noventa) dias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

Os empregadores reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestem serviços ao Sindicato profissional e pelos profissionais da rede pública e particular, desde que conste nos atestados o nome do profissional e seu número de inscrição no respectivo Conselho.

Os atestados médicos certificados digitalmente serão aceitos e reconhecidos como eficazes por empregados e empregadores.

Os empregados deverão entregar/encaminhar os atestados médicos aos empregadores no prazo mais curto possível e no máximo até o dia do retorno ao serviço, de modo a permitir a necessária substituição de pessoal e de modo a permitir a adequação da folha de pagamento.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - SESMET COLETIVO

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul fica autorizado, para efeito das previsões do subitem 4.14.3, da NR 04 da Portaria 3214/78, a constituir, organizar e administrar “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho” comuns ou coletivos (SESMT comum ou coletivo).

Os trabalhadores do segmento ficam autorizados a participar dos SESMT’s dos tomadores de serviços de suas empregadoras (subitem 4.5.3 da NR 4 da Portaria 3214/78).

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO AO EXAME PRÉ-NATAL

A trabalhadora que comunicar ao empregador, por escrito e com antecedência mínima de 5(cinco) dias, a necessidade de afastamento do trabalho em um dia por mês para a realização de exame pré-natal, além de assegurar a dispensa do trabalho no respectivo dia, fará jus ao vale transporte e ao auxílio alimentação do respectivo dia, este se a trabalhadora cumprir jornada diária de trabalho superior 6(seis) horas, desde que comprove a efetiva realização do exame até o segundo dia útil imediatamente seguinte.

Relações Sindicais

Comissão de Fábrica

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE EMPRESA

É facultativa a constituição da comissão prevista pelo art. 510-A da CLT, sendo que a referida comissão não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos inciso III e VI do caput art. 8º da Constituição.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregadores se obrigam a dispensar os membros efetivos da diretoria do sindicato profissional, sem prejuízos dos respectivos salários, por 15 (quinze) dias alternados no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a dispensa seja

requisitada com 48h de antecedência e que tenha por finalidade o atendimento de interesses do sindicato profissional.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CAGED

As empresas, em havendo solicitação, deverão fornecer para o Sindicato profissional cópias de seus CAGEDs.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PATRONAL

Por decisão da Assembleia Geral da Categoria, tomada com amparo no preceito da alínea “e” do art. 513 da CLT, todas as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, associadas ou não, recolherão compulsoriamente aos cofres do Sindicato, a título de Contribuição para custeio da atividade sindical Patronal, a importância de R$18,00 (dezoito reais) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2020 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição para custeio da atividade sindical patronal será recolhido em parcela única até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2020, ou em até 10 (dez) parcelas mensais, iguais e consecutivas, desde que não resultem parcelas inferiores a R$500,00 (quinhentos reais) cada uma e desde que a primeira parcela seja quitada espontaneamente até dia 10 (dez) de fevereiro de 2020, e as demais nos dias 10 (dez) dos meses imediatamente seguintes. Em caso de mora ou inadimplência, parcial ou total, haverá a incidência de cláusula penal de 10% (dez por cento) sobre o saldo devido já atualizado monetariamente pela variação mensal do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas) e acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SINDASSEIO - fica autorizado a contratar empresa especializada para a operação do sistema de cobrança da Contribuição para o Custeio da Atividade Sindical Patronal, ajustando a forma e os prazos de cobrança com vistas a melhor operacionalizar o sistema.

As Contribuições para Custeio da Atividade Sindical Patronal serão creditadas para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO. A Assembleia Geral da Categoria que instituiu as contribuições é datada de 22 de outubro de 2019. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2020.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL LABORAL

As empresas componentes da categoria suscitada, por força de autorização expressamente concedida pela decisão da ASSEMBLEIA GERAL da categoria profissional realizada no dia 18 de setembro de 2019, na cidade de Caxias do Sul-RS, descontarão de seus empregados, associados ou não do sindicato, abrangidos pela Convenção, importância de R$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por empregado no mês de fevereiro de 2020, a importância de R$ 45,00 (quarenta e cinco reais) no mês de maio de 2020, a importância de R$ 45,00 (quarenta e cinco reais) em agosto de 2020 e a importância de R$ 45,00 (quarenta e cinco reais) em novembro de 2020, devendo os valores descontados serem recolhidos ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto. A contribuição é devida à entidade que representa a base territorial onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais. As empresas da categoria econômica deixando de proceder ao recolhimento da Contribuição Assistencial nos prazos fixados, pagarão às suas próprias expensas, além do valor integral devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido já corrigido.

§ ÚNICO:. A empregadora que descontar do empregado e não repassar para o Sindicato os valores da Contribuição para Custeio da Atividade Sindical Laboral ou de mensalidades associativas até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, incorrerá em multa de valor equivalente a 20% do valor descontado e não repassado.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

Fica assegurado aos trabalhadores, exclusivamente aos não sócios do Sindicato Profissional, o direito de oposição ao desconto da Contribuição para o Custeio da Atividade Sindical que poderá ser exercido nas seguintes condições: a) - Após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o Sindicato Profissional promoverá ampla divulgação do instrumento coletivo, através de boletim informativo a ser distribuído na categoria; b) - Após a divulgação do boletim, os interessados em exercer o direito de oposição deverão encaminhar carta, escrita de próprio punho, manifestando o direito individual ao Sindicato (exceção feita aos analfabetos que poderão servir-se de terceiro para apresentar manifestação). A carta poderá ser entregue diretamente no sindicato profissional ou postada via correio. c) - No momento da entrega da carta de oposição (ou do recebimento por correio) o Sindicato signatário verificará a efetividade do recolhimento aos cofres do Sindicato do desconto efetuado na folha do trabalhador(a). Comprovado o recolhimento o Sindicato providenciará a imediata restituição do valor descontado da folha de pagamento do trabalhador(a). d) - Após os necessários registros em banco de dados (instituído para o controle dos trabalhadores contribuintes) o Sindicato laboral enviará à empresa com a qual o trabalhador mantém vínculo contratual mensagem formal comunicando que contribuições futuras não devem ser descontadas do

específico(a) trabalhador(a). Na hipótese do envio da carta ser feito por postagem o trabalhador deve informar seu nome completo, CPF, o Banco, agência, conta e operação (quando for o caso) para que a restituição possa ser realizada ou, de outra forma, informar contato para que seja o trabalhador informado da disponibilização da restituição da contribuição. A empresa suspenderá o desconto da contribuição após o recebimento da comunicação emitida pelo Sindicato Profissional. Caso comprovada a prática do patrocínio ou campanha pelas empresas no sentido de levar os seus empregados a exercer o direito o direito de oposição, esta prática será considerada inválida e ineficaz, remanescendo para empresa a obrigação de descontar dos empregados e repassar ao Sindicato Profissional os valores das contribuições, com acréscimos, as expensas da empresa, dos juros de mora, correção monetária e multa. O Sindicato Profissional, caso decida pela desconsideração das oposições, deverá comunicar o fato às respectivas empresas a fim de prevenir responsabilidades e resguardar direitos.

§ ÚNICO

Se o direito de oposição for apresentado a entidade até o trigésimo dia após a data do primeiro desconto, o trabalhador terá direito a restituição integral do valor. Em caso contrário, a oposição implicará no cancelamento dos lançamentos futuros, sem efeito retroativo.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

As entidades sindicais convenentes, inclusive para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, estarão autorizadas a emitir “Certidão de Regularidade Sindical” em favor das empresas da categoria econômica.

A emissão da “Certidão de Regularidade Sindical” estará condicionada a:

a) quitação das Contribuições de Custeio da Atividade Sindical estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

b) cadastro regular e atualizado perante a entidade sindical;

c) situação regular junto ao Plano de Benefício Social Familiar administrado pela FEEAC (Federação Laboral).

As certidões de regularidade sindical serão emitidas individualmente, com prazo de validade máximo de 90(noventa) dias.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS - LIMITES POR EMPRESA

O sindicato profissional convenente compromete-se a observar o limite máximo de indicação e de eleição de 3 (três) candidatos aos cargos de Diretoria e Conselho Fiscal por empresa da categoria econômica.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO

Os Sindicatos Convenentes, com amparo nos artigos 625-A, 625-C, 625-E e 611-A da CLT, ajustam neste ato a constituição de Comissão Intersindical de Conciliação Prévia para a solução de conflitos individuais do trabalho entre trabalhadores e empregadores.

A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia reger-se-á pelas seguintes regras gerais:

a) a apresentação do conflito à Câmara de Conciliação será facultativa;

b) a Comissão terá um representante nomeado pelo Sindicato Profissional e outro nomeado pelo Sindicato Patronal;

c) os acordos celebrados, a critério das partes, poderão conceder eficácia liberatória em relação aos valores e direitos expressamente transacionados ou poderão ser submetidos à homologação judicial, na forma da alínea “f”, do art. 652 da CLT, para quitação parcial ou geral do contrato de trabalho;

d) os termos de acordo terão efeito de título executivo extrajudicial;

e) o acesso à Câmara de Conciliação será gratuito aos trabalhadores e empregadores associados às respectivas entidades sindicais;

f) haverá uma taxa de sucesso de 10% sobre o valor do acordo celebrado, a ser paga pelo empregador;

g) as regras de funcionamento da Comissão serão definidas em seu Regimento Interno.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PUBLICIDADE DO ATO COLETIVO DE TRABALHO

Os empregadores ficam obrigados a afixar em local visível e de fácil acesso aos empregados, pelo prazo de 90 (noventa) dias a contar de sua firmatura, cópia da íntegra da Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e, ainda, da Sentença Normativa vigente.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser disponibilizada pelas entidades signatárias em local visível e de fácil acesso aos integrantes da categoria, podendo ser disponibilizada em endereço eletrônico (sitio) internet com acesso livre.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - MULTAS

O empregador que descumprir as previsões desta convenção coletiva de trabalho especificamente em relação a (a) salários normativos e reajustes normativos, (b) adicional de tempo de serviço, (c) adicional de insalubridade, (d) auxílio alimentação, (e) auxílios previstos no plano de benefício familiar, (f) entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da RAIS, (g) fornecimento de cópia do contrato de trabalho, (h) 13° salário, desde que tais irregularidades sejam apuradas e confirmadas pelos sindicatos convenentes, incorrerá em multa de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida, e, no caso de reincidência, multa de 20% (vinte por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida.

O empregador que, em até 10(dez) dias da formalização da rescisão de contrato de trabalho com menos de ano de vigência, não entregar ao empregado sua CTPS devidamente atualizada, incorrerá em multa a favor do empregado prejudicado em

O procedimento a ser observado pelos sindicatos convenentes para a apuração das irregularidades e confirmação da incidência das multas será o seguinte:

1)- Constatada/denunciada a irregularidade, o sindicato profissional convenente encaminhará notificação escrita à empresa com a descrição da irregularidade, com a abertura de prazo de 10 (dez) dias para a apresentação de defesa escrita e apresentação de documentos, e com a orientação no sentido de que a defesa/justificativa deva ser encaminhada tanto ao sindicato profissional, como ao sindicato patronal;

2)- No prazo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo para a apresentação da defesa/justificativa, Comissão Especial, formada por dois representantes nomeados pela FEEAC-RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul e dois representantes nomeados pelo Sindicato patronal convenente, reunir-se-á para examinar os argumentos e documentos apresentados, decidir pela realização de diligência ou deliberar no sentido da confirmação ou não da incidência da multa;

3)- Se a Comissão Especial decidir pela realização de alguma diligência, nova reunião deverá acontecer no prazo de até 20 (vinte) dias para a deliberação acerca da confirmação ou não da incidência da multa; (4) serão lavradas atas das decisões da Comissão Especial.

As multas ora estabelecidas somente serão devidas e somente poderão ser cobradas se a Comissão Especial, por maioria dos seus integrantes, decidir pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa.

As multas ora estabelecidas, desde que a Comissão Especial tenha decidido pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa, poderão ser cobradas judicial ou extrajudicialmente pelo empregado prejudicado ou pelo sindicato profissional em nome e representação do empregado prejudicado.

As multas estabelecidas nesta cláusula não excluem as multas por atraso nas homologações e no pagamento dos direitos rescisórios e nem as demais penalidades fixadas em outras cláusulas desta convenção.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

O Sindicato Profissional obriga-se a formular proposta para o Sindicato Patronal, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, até o dia 09 de novembro de 2020. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar a sua Assembleia Geral no prazo de 05 dias úteis da apresentação da proposta e a reunir-se com o Sindicato Profissional no prazo de 03 dias úteis a contar da realização da Assembleia Geral para apresentação da contraproposta.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 14.12.2020, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ACORDOS COLETIVOS

Os acordos coletivos de trabalho firmados a partir desta data, para ter validade e eficácia, não poderão conter previsões que reduzam os direitos assegurados em lei e/ou na presente convenção coletiva de trabalho e deverão ter a anuência e assinatura conjunta do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CADASTRO JUNTO AO SESC

As empresas do segmento econômico, sempre que houver requerimento de seus trabalhadores, ficam obrigadas a cadastrar-se junto ao Serviço Social do Comércio – SESC para que os trabalhadores gozem dos benefícios de sócio.

RICARDO ORTOLAN
Presidente
SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S

HENRIQUE FERMIANO DA SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO,CONSERV,SERV.TERCEIR.LI URBANA,AMB.E AREAS VERDES CX SUL

ANEXOS
ANEXO I - ATA LABORAL

Anexo (PDF)

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