



ILUSTRÍSSIMO SENHOR PREGOEIRO DA PREFEITURA MUNICIPAL
DE ERECHIM - SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO -
DIVISÃO DE COMPRAS E LICITAÇÕES E OU AUTORIDADE
SUPERIOR

PROCESSO Nº 21941/2018


MODALIDADE: Pregão Presencial N.º 186/2018

TIPO: MENOR PREÇO

MZ GLOBAL SEGURANÇA LTDA - ME, inscrita no CNPJ sob o nº 13.520.331/0001-02, estabelecida à Rua Bento Gonçalves, n.º1041, Bairro Centro na Cidade de Passo Fundo/RS, CEP 99.010-010, por sua sócia-administradora a Sr^a. Agueda Marcei Mezomo, com cédula de identidade nº 4041654445 expedida pela SSP/RS, e inscrita no CPF sob o nº 514.171.200-10, por seus procuradores (procuração em anexo), que recebem intimações na Av. Assis Brasil nº 616, sala 302, Porto Alegre, RS, CEP nº 91010-000, e-mail: assessoria@consultlicitação.com.br, vem à presença de Vossa Senhoria apresentar Recurso Administrativo (Razões Recursais), com a finalidade de desclassificação do certame em epigrafe, da empresa **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI**, tendo em vista **TER APRESENTADO PLANILHA DE PREÇOS EM DESACORDO COM A NORMA EDITALÍCIA E A LEI**, tudo com base no que preceitua a Lei Federal n.º 8.666 de 21 de junho de 1993 e suas alterações, Lei Federal n.º 10.520 de 17 de julho de 2002, que institui a modalidade Pregão, e Decretos Municipais n.º 4.421 de 04 de janeiro de 2017 e n.º

Protocolo nº 452/18

Data: 28/01 Hora: 08:09


Responsável/Setor Licitações
Prefeitura Mun. de Erechim

Bento Gonçalves, 1041 – Bairro Centro – CEP: 99010-010 – PASSO FUNDO/RS
FONE: (54) 3311.8282 E-mail: atendimento@mzseguranca.com.br



3.198 de 25 de julho de 2007 e no Edital e seus Anexos, pelos fatos e fundamentos a seguir expostos:

RAZÕES RECURSAIS

I – RESUMO FÁTICO

A – A empresa RECORRENTE no intuito de participar da licitação, modalidade **Pregão Presencial N.º 186/2018**, nesse município, cujo objeto é “**seleção de propostas visando a contratação de empresa especializada para prestar serviços de vigia nos Cemitérios Municipais Pio XII e Santa Cruz, através da Secretaria Municipal de Obras Públicas e Habitação e recursos próprios, conforme descrito e especificado no ANEXO I – Termo de Referência e ANEXO III – Minuta do Contrato**”, em conformidade com o edital apresentou os envelopes 01 e 02;

B – Após etapa de lances a empresa **VALDIR LIMA DOS SANTOS - ME** sagrou-se vencedora, entregando a documentação de habilitação e a planilha de preços ajustada, sendo classificada e habilitada;

C – A empresa **VALDIR LIMA DOS SANTOS – ME**, após pedidos de diligências por parte da Administração desistiu de sua proposta sendo chamada a empresa **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI**;

C- Acontece que a empresa **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI** entregou sua planilha em desacordo com a lei e o edital contendo vícios insanáveis em sede de diligências.

II – DAS RAZÕES PARA A REFORMA DA DECISÃO

A decisão do Pregoeiro que habilitou e classificou a empresa **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI** está infringindo dispositivos legais, além de alguns princípios licitatórios, situação de fácil verificação.



SITUAÇÕES IRREGULARES VERIFICADAS NA PLANILHA DE PREÇOS CONSTANTE DA PROPOSTA DA EMPRESA VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI:

1- Remuneração não tem a discriminação e nem memória de cálculo, os itens que são fundamentais de acordo com a legislação.

2- Encargos sociais incidentes sobre a remuneração - Montante A, por **utilizar de forma ilegal a tributação pelo simples nacional deixa de cotar 5,8% de sesi/sesc; incra, senai/senac; salário educação; sebrae.**

3- Cotação do aviso prévio de forma genérica e com valor a menor, sendo que deveria cotar aviso prévio indenizado e o trabalhado, ou um dos dois, mas especificando o percentual de retenção de acordo com a lei.

4- No montante B só cota uniformes e coloca de maneira errônea multa do FGTS, o mesmo deveria estar na base de cálculo do grupo A.

5 - Não consta qual sindicato se baseou para a formulação da proposta.

Prevê o edital:

(...)

6. DA PROPOSTA - Envelope n.º 1:

6.1. A proposta deverá seguir as especificações do objeto conforme descrito no Anexo I – Termo de referência deste Edital, ser entregue a Pregoeira em envelope lacrado, sem rasuras e conter:

a) PREÇO MENSAL POR POSTO E VALOR TOTAL DO LOTE;

Obs: A licitante vencedora terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após o término da sessão, para apresentar nova proposta ajustada proporcionalmente ao preço final por ela proposto.

b) PLANILHA DE ORÇAMENTO, devendo constar todos os custos da empresa que compõem o preço final.

(...)



6.5. Nos preços cotados devem estar inclusas todas as despesas que influam nos custos, tais como: despesas com transporte, seguro e frete, tributos (impostos, taxas, emolumentos, contribuições fiscais e parafiscais), obrigações sociais, trabalhistas, fiscais, encargos comerciais ou de qualquer natureza e todos os ônus diretos.

6.6. Não sendo emitida a Nota de Empenho dentro do prazo de validade da proposta vencedora, esta poderá ser prorrogada por até 30 (trinta) dias se o proponente, consultado pela Administração, assim concordar.

6.7. Poderão ser admitidos, pelo Pregoeiro, erros de natureza formal, **desde que não comprometam o interesse público e da Administração.(grifei)**

6.8. Os preços propostos serão considerados completos e suficientes para o objeto desta licitação, **sendo desconsiderada qualquer reivindicação de pagamento adicional devido a erro ou má interpretação de parte da licitante.** (grifei)

Como se vê, o dispositivo trata de permitir a correção de eventuais erros na composição dos custos e formação dos preços que sejam constatados durante a realização da análise de exequibilidade da proposta, desde que não comprometam a Administração, no caso em concreto os erros e omissões dizem respeito a tributação e obrigações legais em relação ao pagamento dos colaboradores, que ao final poderão dar causa à ações trabalhistas trazendo a Administração no polo passivo.

A sua adequada aplicação pressupõe compreender a sistemática empregada para a formação do preço desses contratos, que toma em conta o custo da empresa contratada para alocar a mão de obra necessária para sua execução.

Desse modo, o principal item de custo é a remuneração do empregado, incidindo sobre ele os encargos sociais e trabalhistas que a legislação determina. Acrescentem-se, ainda, os custos dos benefícios mensais e diários concedidos aos trabalhadores, os custos dos insumos diversos, materiais e equipamentos utilizados na execução dos serviços. Sobre



essa base de cálculo devem ser aplicados os percentuais do LDI (custos indiretos, lucro e tributos).

Nesses termos, a planilha de custos tem o objetivo de detalhar os custos que oneram a execução do contrato. Daí porque, o preenchimento da planilha deve refletir o encargo financeiro assumido pela futura contratada para viabilizar a execução do serviço, de modo a tornar factível a análise de aceitabilidade da proposta pela Administração.

Não por outra razão, o Anexo I da Instrução Normativa nº 02/08, do governo federal e substituída pela IN nº 05/17, define planilha de preços como sendo:

*"o documento a ser utilizado para **detalhar os componentes de custo que incidem na formação do preço dos serviços, conforme** modelo constante de Anexo I, podendo ser adequado pela Administração em função das peculiaridades dos serviços a que se destina, no caso de serviços continuados".*

Seguindo essas diretrizes, cumprirá ao licitante informar em sua planilha os custos que de fato incidem na formação do preço. A planilha orçamentária definirá todos os componentes de custo que possivelmente verticalizam a formação do preço.

Dito isso, **importante registrar que existem itens formadores da proposta que decorrem de lei**, de modo que, a rigor, devem refletir o que a norma determina e neste caso a empresa **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI** apresentou proposta em desconformidade com a lei não sendo possível definir o custo exato a ser considerado, logo, ilegal e ainda ferindo frontalmente o princípio da legalidade e o da igualdade.

Assim, no caso dos itens de custos cujos percentuais previstos na planilha fazem frente a obrigações legais, cabe à empresa adotar percentual compatível com aquele que espelha o custo determinado pelo respectivo instrumento legal.



No Acórdão nº 669/2008 – Plenário, o TCU determinou à Administração o dever de, ao examinar a exequibilidade do preço proposto na licitação, observar “os diversos dispositivos legais atinentes ao Direito Tributário e ao Direito Trabalhista com vistas à correta análise dos demonstrativos de formação de preços quando das futuras contratações de prestação de serviços por alocação de postos de trabalho, **rejeitando as propostas que eventualmente contenham parcelas ou percentuais indevidos,(...)**”.

Em precedente mais recente, divulgado no seu Informativo de Jurisprudência, o TCU manteve o entendimento de que os custos que decorrem de instrumento legal devem ser considerados na planilha de custos e formação de preços no exato limite definido pela norma:

“Concorrência para prestação de serviços de tecnologia da informação: 5 - Irregularidades no demonstrativo de formação de preços da contratada

*Quanto às planilhas de formação de preços (DFP) da contratada – o contrato é o de n.º 11/2007, firmado no âmbito do Ministério do Esporte –, **a inspeção da unidade técnica revelou indícios de irregularidades pela cobrança indevida de percentuais ou valores referentes aos seguintes itens: CPMF, reserva técnica, férias, FGTS, Duplicidade de FGTS, despesas administrativas/operacionais e previsão de lucro, CSLL e IRPJ. Acolhendo as considerações da unidade técnica, o relator propôs e o Plenário decidiu determinar ao Ministério do Esporte que, nas futuras contratações de serviços de tecnologia da informação, abstenha-se de aceitar das licitantes propostas de preços que contenham: I) “percentual referente a reserva técnica como item específico das planilhas de custo e formação de preços, sem apresentar estudo específico e descrição dos eventos que motivariam a aceitação desse item”; II) “incidência de encargos de CSLL, IRPJ ou IRRF, por se constituírem em tributos de natureza direta e personalística, que oneram pessoalmente o contratado, não devendo ser repassados ao preço do contrato, observando o disposto no item 9.1 do Acórdão 950/2007-TCU – Plenário”; e III) “incidência de encargos com alíquotas***

maiores do que as previstas na legislação vigente, bem como que incidam em duplicidade, a exemplo do ocorrido no Contrato 11/2007 em relação a férias e FGTS". Além disso, deliberou o Pleno no sentido de recomendar ao Ministério do Esporte que, nas futuras licitações, em atenção ao disposto nos itens 9.2 do Acórdão n.º 1.851/2008-2ª Câmara e 9.3 do Acórdão n.º 1.990/2008-Plenário, "abstenha-se de incluir o item reserva técnica nos modelos de planilhas de custos e formação de preços". Por fim, foi fixado prazo ao Ministério do Esporte para informar as medidas adotadas com vistas a promover o ressarcimento ao erário dos valores pagos indevidamente, referentes às seguintes irregularidades: a) "custos com CPMF nos demonstrativos de formação de preço do contrato a partir de 1º/1/2008, uma vez que a cobrança desse tributo encerrou-se em 31/12/2007"; b) "incidência de alíquota de 13,3% (treze vírgula três por cento) como encargo de férias, quando, em princípio, o correto seria 11,11% (onze vírgula onze por cento), correspondente a 8,33% (oito vírgula trinta e três por cento) mais 2,78% (dois vírgula setenta e oito por cento), considerando o afastamento de trinta dias a cada período de doze meses mais o abono de férias de um terço da remuneração"; c) "incidência de alíquota de 8,5% (oito e meio por cento) relativa ao FGTS, uma vez que, de acordo com o § 2º do art. 2º da Lei Complementar 110/2001, o percentual do FGTS voltou ao patamar de 8% (oito por cento) a partir de 1º/1/2007"; d) "incidência em duplicidade do FGTS sobre o 13º salário, na medida em que esse item foi incluído no Grupo D 'incidência do FGTS s/ 13º Salário' além do item 'incidência do grupo A sobre os itens do grupo B', considerando que o FGTS está incluído no Grupo 'A' e o 13º salário no Grupo 'B'". Acórdão n.º 1597/2010-Plenário, TC-010.290/2009-6, rel. Min-Subst. Augusto Sherman Cavalcanti, 07.07.2010". (grifei)

No que diz respeito ao item tributos da planilha de custos e formação de preços, deve-se registrar que cumpre à licitante informar junto de sua planilha de custos e formação de preços o regime tributário pelo qual fez sua opção, e que neste caso concreto se refere a planilha da empresa **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI**, **utilizar de forma ilegal a tributação pelo simples nacional** entre outras várias irregularidades, dois regimes tributários.



Uma vez apresentada a planilha e informado o regime tributário adotado, cumpre à Administração se certificar de que os percentuais relativos aos tributos que incidem sobre a execução do contrato foram indicados de acordo com a previsão legal.

Foi exatamente essa a orientação adotada pelo TCU no Acórdão nº 1.619/2008 – Plenário, quando concluiu que “Não ofende a Lei de Licitações e Contratos a previsão, em editais licitatórios, de apresentação, pelas empresas licitantes, de informações acerca do regime tributário a que estão submetidas, com o objetivo de subsidiar a análise da pertinência das alíquotas inseridas nas Planilhas de Custo e Formação de Preços, ou outro instrumento equivalente”.

Nessa mesma oportunidade, o TCU também alertou a unidade jurisdicionada de “que nas suas licitações em geral, tanto na fase de orçamentação, quanto na fase de análise das propostas, atente para a possibilidade de que as alíquotas referentes ao PIS e à COFINS, no que se refere às licitantes que sejam tributadas pelo Lucro Real, sejam diferentes do percentual limite previsto em lei, devido às possibilidades de descontos e/ou compensações previstas, devendo exigir, se for o caso, que as alíquotas indicadas, nominais ou efetivas reduzidas, sejam por elas justificadas, em adendo à Planilha de Custo ou Formação de Preços, ou outro instrumento equivalente;”

Em vista desse cenário, pode-se concluir que ao examinar a planilha de custos e formação de preços apresentada pela **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI**, encontra-se irregular, pois Remuneração não tem a discriminação e nem memória de cálculo, os itens que são fundamentais de acordo com a legislação, encargos sociais incidentes sobre a remuneração - Montante A, por **utilizar de forma ilegal a tributação pelo simples nacional deixa de cotar 5,8% de sesi/sesc; incra, senai/senac; salário educação; sebrae,** cotação do aviso prévio de forma genérica e com valor a menor, sendo que deveria cotar aviso prévio indenizado e o trabalhado, ou um dos dois, mas especificando o percentual de retenção de acordo com a lei, no



montante B só cota uniformes e coloca de maneira errônea multa do FGTS, o mesmo deveria estar na base de cálculo do grupo A, não consta qual sindicato se baseou para a formulação da proposta.

.A Administração deve aferir a indicação de percentuais previstos em lei para os custos assim definidos. Caso os percentuais determinados pela norma competente não tenham sido observados, nos termos do edital e da lei, deve a licitante **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI**, ser desclassificada do certame.

A licitante **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI** apresentou a sua planilha considerando regime tributário e outras despesas contrária a lei em face do objeto a ser executado.

Nesses termos, outra não é a finalidade da planilha de custos e formação de preços senão detalhar os componentes de custo que incidem na formação do preço dos serviços.

Daí porque o preenchimento da planilha deve refletir o efetivo encargo financeiro que decorre dos componentes de custos que oneram a execução do serviço, de modo a tornar factível a análise de aceitabilidade/exequibilidade de sua proposta pelo pregoeiro.

Em vista desse cenário, pode-se concluir que, caso os percentuais determinados pela norma competente que impõe uma obrigação legal não sejam observados, nos termos do edital e da lei, deve a Administração, sendo erros insanáveis proceder pela desclassificação da licitante.

A licitante se vincula ao preço ofertado para a execução do serviço, servindo a planilha de custos para demonstrar a adequação de sua composição em face dos valores praticados e, assim, permitir à Administração avaliar sua exequibilidade, aceitar proposta contrária as normas, além de ser ilegal fere gravemente o princípio da isonomia.



Nas licitações para a contratação de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra a licitante deve elaborar a planilha de custos e formação de preços de acordo com a convenção coletiva definindo o piso salarial da categoria profissional envolvida na localidade em que os serviços serão executados.

A licitante **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI** não apresentou ou fez referência ao Sindicato (CCT) do qual formou seus valores ferindo assim o princípio da igualdade e ao final o da legalidade.

Para assegurar a legalidade e a isonomia, a Administração deve considerar os custos dos insumos que efetivamente compõem o valor do ajuste, conforme o instrumento legal que os institui (leis, acordos, convenções coletivas e decisões normativas trabalhistas).

Especificamente em relação aos custos referentes à remuneração dos profissionais, tem-se que, no caso de a categoria profissional envolvida na prestação do serviço pretendido pela Administração possuir convenção coletiva estabelecida na forma do art. 611 da CLT, o orçamento deve ser realizado tomando em consideração a CCT.

Isso porque, uma vez estabelecido o piso salarial em processo próprio – convenção, acordo ou dissídio coletivo –, com participação decisiva de ambos os polos da relação de emprego, sua observância é obrigatória, constituindo lei entre as partes, em face do art. 7º, incs. V e XXVI, da Constituição da República, que aponta como direitos do trabalhador o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho e o reconhecimento dos documentos normativos.

A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA TERCEIRIZAÇÃO SEGUNDO A JURISDIÇÃO CONSTITUCIONAL: OBRIGAÇÕES.



Em 30.03.2017, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) julgou o Recurso Extraordinário (RE) nº 760.931/DF, relatado pela Ministra Rosa Weber, cujo acórdão será redigido pelo Ministro Luiz Fux, em que a União impugnou o acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) nos autos do AIRR nº 100700-72.2008.5.02.0373. Alegou a União que, ao condená-la subsidiariamente, o TST teria violado a decisão da Corte Suprema na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 16/DF (STF, 2010), que declarou a constitucionalidade do § 1º do art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, **admitindo a responsabilização subsidiária do ente público somente quando demonstrada sua culpa em relação à escolha e à fiscalização** do contrato de prestação de serviços.

Corte Suprema ultrapassaram tais limites e abordaram a real extensão e o alcance da interpretação dada pela Justiça Trabalhista ao § 1º do art. 71 da Lei nº 8.666/93, admitindo a manutenção daquele standard jurisprudencial, desde que demonstrada a culpa inequívoca da Administração Pública na fiscalização do contrato de prestação de serviços. A ementa do acórdão do STF não deixa qualquer dúvida:

Responsabilidade contratual. Subsidiária. Contrato com a administração pública. Inadimplência negocial do outro contraente. Transferência consequente e automática dos seus encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, à administração. Impossibilidade jurídica. Consequência proibida pelo art. 71, § 1º, da Lei Federal nº 8.666/93. Constitucionalidade reconhecida dessa norma. Ação direta de constitucionalidade julgada, neste sentido precedente. Voto vencido. É constitucional a norma inscrita no art. 71, § 1º, da Lei Federal nº 8.666, de 26 de junho de 1993, com redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995.

Observa-se, portanto, que o reconhecimento da constitucionalidade do § 1º do art. 71 da Lei de Licitações e Contratos Administrativos inviabiliza tão só que o ente público seja subsidiariamente responsabilizado de forma objetiva (automática, em outros termos). Contudo, os argumentos dos votos



proferidos nas sessões de julgamento apontam nitidamente e por igual para a constitucionalidade da interpretação dada pelo TST, porquanto sistematizada a outros dispositivos constitucionais e legais (principalmente da mesma Lei nº 8.666/93), concernentes aos **deveres de escolha da licitante em face dos documentos apresentados e de sua proposta**, bem como a fiscalização impostos à Administração Pública. Dessa forma, conclui-se que atende melhor ao ordenamento jurídico **em vigor a possibilidade de responsabilização subsidiária dos entes públicos, quando comprovada sua falha em permitir que empresas cotem em seus preços omissões aos encargos sociais e trabalhistas e impostos** e também na execução contratual o dever de supervisionar o adimplemento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviços.

Terceirização: plenário define limites da responsabilidade da Administração Pública. O plenário do Supremo Tribunal Federal concluiu, nesta quinta-feira (30), o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 760931, com repercussão geral reconhecida, que discute a responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa terceirizada. Com o voto do Ministro Alexandre de Moraes, o recurso da União foi parcialmente provido, confirmando-se o entendimento, adotado na Ação de Declaração de Constitucionalidade (ADC) 16, que veda a responsabilização automática da Administração Pública, só cabendo sua condenação **se houver prova inequívoca de sua conduta omissiva ou comissiva na escolha e na fiscalização dos contratos**. (STF, 2017).

Diante do todo exposto há ainda que considerar que **as empresas optantes pelo Simples Nacional**, via de regra, estão impedidos de prestar serviços mediante cessão de mão de obra. Contudo, não há este impedimento no caso das atividades previstas no 5º-C do art. 18 da LC 123/2006, quais sejam:

I – construção de imóveis e obras de engenharia em geral, inclusive sob a forma de subempreitada, execução de projetos e serviços de paisagismo, bem como decoração de interiores;

Bento Gonçalves, 1041 – Bairro Centro – CEP: 99010-010 – PASSO FUNDO/RS
FONE: (54) 3311.8282 E-mail: atendimento@mzseguranca.com.br



II – serviço de vigilância, limpeza ou conservação.

III – serviços advocatícios (a partir de 2015, por força da LC 147/2015).

Nesse sentido, há quem entenda que o serviço de portaria está compreendido no conceito de vigilância e, por isso, poderiam ser prestados por optantes do Simples Nacional.

A Receita Federal do Brasil entende que, apesar de as atividades de vigilância e portaria possuírem em comum a função de guarda de dependências e patrimônio do contratante, estas possuem muitas peculiaridades que as distinguem e **afastam a possibilidade de enquadrar o serviço de portaria no conceito de vigilância.**

As principais distinções trazidas pela RFB, dentre outras, dizem respeito ao fato de o vigilante trabalhar na prevenção de delitos, e o perigo de sua profissão exigir treinamento obrigatório em escolas especializadas, diferentemente do serviço de porteiro, que não há nenhuma exigência de curso de formação e nem reciclagem.

Por estes e outros motivos, a RFB, através da **Solução de Consulta Cosit n° 57/2015**, afirmou que **o serviço de portaria não pode ser prestado por optante do Simples Nacional** por não se enquadrar no conceito de vigilância. Vejamos:

“Os serviços de portaria e de zeladoria, não se confundem com vigilância, limpeza ou conservação e são prestados mediante cessão de mão-de-obra, são vedados aos optantes pelo Simples Nacional.”

Assim, a atividade de portaria não pode ser prestada por optante do Simples Nacional, pois esta não é tributada pelo **Anexo IV da Lei Complementar n° 123/2006**, uma vez que não se confunde com os serviços de vigilância.



Nas próprias CCT que balizam a formação de preços, os vigias são colocados junto com os porteiros, por não necessitarem de treinamento e formação específica para realizar a função, a administração não pode fechar os olhos para isso, vigilância emprega vigilantes com formação especializada e vigia é a mesma coisa que porteiro, portanto não pode ser regido pelo regime de tributação do simples nacional, que por este fato deixa de cotar em sua planilha os 5,8% sobre as obrigações sociais trabalhistas e previdenciárias, causando assim um desequilíbrio na disputa, se o certame fosse para serviços de vigilância a opção da empresa Vanguarda pelo simples nacional estaria correta, mas para vigia não está correto. “Cabe aqui salientar que a RFB aplica multas pesadas em empresas que executam serviços de vigia e portaria e por estarem irregularmente optantes pelo simples nacional”.

Neste caso concreto a Administração está sendo avisada por este recurso das irregularidades da proposta da empresa **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI**, a omissão de adotar providencias de sua desclassificação remeterá a Prefeitura de Erechim para a responsabilidade subsidiária e da responsabilidade aos agentes que deram causa.

Nas contratações de prestação de serviço terceirizado com emprego de mão de obra da empresa contratada em regime de exclusividade para o cumprimento do contrato, é dever da Administração tomadora do serviço o dever de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada perante os empregados alocados na execução do ajuste, sob pena de se expor ao risco de eventual condenação subsidiária trabalhista, conforme entendem o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho, respectivamente.¹

Para prevenir a Administração em situações dessa espécie, a IN SLTI/MPOG nº 02/08, que trata da contratação de prestação de serviços terceirizados, estabelece a seguinte disciplina no seu art. 19-A:

Bento Gonçalves, 1041 – Bairro Centro – CEP: 99010-010 – PASSO FUNDO/RS
FONE: (54) 3311.8282 E-mail: atendimento@mzseguranca.com.br



Art. 19-A O edital deverá conter ainda as seguintes regras para a garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra:

I - previsão de provisionamento de valores para o pagamento das férias, 13º (décimo terceiro) salário e verbas rescisórias aos trabalhadores da contratada, que serão depositados pela Administração em conta vinculada específica, conforme o disposto no Anexo VII desta Instrução Normativa; (Grifamos.)

A IN se refere aos contratos com a Administração Federal, no caso desta licitação, uma vez que a Administração não previu o depósito de provisão em conta vinculada, no mínimo a empresa deverá prever em sua proposta, sob o risco de inadimplência e responsabilidade subsidiária da Administração, os valores corretos de provisionamento.

PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

Destarte, atacado o PRINCÍPIO DA LEGALIDADE, o qual celebra que Administração Pública é uma atividade que se desenvolve **debaixo da lei, na forma da lei, nos limites da lei e para atingir os fins assinalados pela lei**. É sempre necessária a previsão legislativa como condição de validade de uma atuação administrativa, porém, é essencial que tenham efetivamente acontecido os fatos aos quais a lei estipulou uma consequência. O princípio da legalidade não pode ser entendido como um simples cumprimento formal das disposições legais. Ele não se coaduna com a mera aparência de legalidade, mas, ao contrário, requer uma atenção especial para com o espírito da lei e para com as circunstâncias do caso concreto.

A demonstração dos requisitos de habilitação e de classificação nos procedimentos licitatórios é realizada por meio da produção de provas documentais que indiquem o cumprimento das exigências realizadas pela Administração no instrumento convocatório. Assim, regra geral, a validade da proposta deve respeitar os preceitos legais e pressupõe sua emissão conforme



os procedimentos para tal fim estabelecidos, e dentro dos requisitos de validade.

Ademais, o ato emanado pela Administração poderá ferir o princípio da isonomia, pois as demais licitantes estão sendo tratadas de forma diversa da empresa **licitante VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI**, pois apresentou proposta em desacordo com a lei que rege a matéria.

O princípio da isonomia no conceito do Mestre Marçal Justen Filho:

*“A igualdade entre os licitantes é princípio impeditivo da discriminação entre os participantes do certame, quer através de cláusulas que, no edital ou convite, favoreçam uns em detrimento de outros, **quer mediante julgamento faccioso, que desigule os iguais ou iguale os desiguais**” (grifei).*

“É vedada a utilização de qualquer elemento, critério ou fato sigiloso, subjetivo ou reservado, que possa, ainda que indiretamente, afastar o princípio da igualdade entre os licitantes”.

Trazemos o conceito de Hely Lopes Meirelles, que trata sobre o princípio em questão:

*“A igualdade entre os licitantes é princípio impeditivo da discriminação entre os participantes do certame, quer através de cláusulas que, no edital ou convite, favoreçam uns em detrimento de outros, quer mediante julgamento faccioso, que desigule os iguais ou iguale os desiguais **(art. 3º, § 1º)**. O desatendimento a esse princípio constitui a forma mais insidiosa de desvio de poder, com que a Administração quebra a isonomia entre os licitantes, razão pela qual o Judiciário tem anulado editais e julgamentos em que se descobre a perseguição ou o favoritismo administrativo, sem nenhum objetivo ou vantagem de interesse público”.*

Reforçando tudo que foi arguido até o presente momento, está o artigo 37, XXI a Carta Constitucional de 1988 que reza:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos



princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (grifei)

*XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure **igualdade de condições** a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações. (grifei).*

Por esse artigo pode-se concluir que, é obrigatória a igualdade de condições perante todos os licitantes, e em todos os processos licitatórios, como pode a Administração, decidir de forma a desigualar os licitantes, ferindo claramente o princípio constitucional da Igualdade.

Para fins de didática recursal, colacionamos o teor da Súmula 473 do STF:

“A Administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial”.

Não há outra alternativa para a Administração, que não seja desclassificar a proposta da empresa VALDIR LIMA DOS SANTOS - ME no certame.

IV - DIANTE DO EXPOSTO REQUER:

Bento Gonçalves, 1041 – Bairro Centro – CEP: 99010-010 – PASSO FUNDO/RS
FONE: (54) 3311.8282 E-mail: atendimento@mzseguranca.com.br



1 - O acolhimento do presente recurso para os fins de que o Pregoeiro reveja sua decisão para desclassificar a proposta da empresa licitante **VANGUARDA SERVIÇOS CORPORATIVOS EIRELI** no presente certame;

2 - Aplicação ao recurso do **EFEITO HIERÁRQUICO**, conforme determina o artigo 109, § 4º, da Lei Federal 8.666/93 e Lei 10.520/2002.

3 – Manifestação expressa acerca de todos os pedidos formulados no presente recurso.

Nesses Termos,
Pede Deferimento.

Passo Fundo, 25 de janeiro de 2019

Agueda Honorci
MZ GLOBAL SEGURANÇA LTDA - ME

Representante legal

13.520.331/0001-021

MZ GLOBAL

Rua Bento Gonçalves, 1041
Centro - CEP 99.010-010
Passo Fundo - RS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000012/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/01/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR084352/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.020596/2017-76
DATA DO PROTOCOLO: 26/12/2017

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

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). JOSE ANTONIO BELLO;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E SERVICOS TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVACAO NO RGS-SEEAC/RS, CNPJ n. 90.601.956/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIRCEU DE QUADROS SARAIVA;

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 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial em **Aceguá/RS, Água Santa/RS, Agudo/RS, Ajuricaba/RS, Alecrim/RS, Alegrete/RS, Alegria/RS, Almirante Tamandaré Do Sul/RS, Alpestre/RS, Alto Alegre/RS, Alto Feliz/RS, Alvorada/RS, Ametista Do Sul/RS, André Da Rocha/RS, Antônio Prado/RS, Arambaré/RS, Araricá/RS, Aratiba/RS, Arroio Do Padre/RS, Arroio Do Sal/RS, Arroio Dos Ratos/RS, Arroio Grande/RS, Augusto Pestana/RS, Áurea/RS, Bagé/RS, Balneário Pinhal/RS, Barão Do Triunfo/RS, Barão/RS, Barra Do Guarita/RS, Barra Do Quaraí/RS, Barra Do Ribeiro/RS, Barra Do Rio Azul/RS, Barra Funda/RS, Benjamin Constant Do Sul/RS, Boa Vista Do Sul/RS, Bom Do Buricá/RS, Boa Vista Do Cadeado/RS, Boa Vista Do Incra/RS, Boa Vista Do Sul/RS, Bom Princípio/RS, Bom Progresso/RS, Bossoroca/RS, Bozano/RS, Braga/RS, Brochier/RS, Butiá/RS, Caçapava Do Sul/RS, Cacequi/RS, Cachoeira Do Sul/RS, Cachoeirinha/RS, Caibaté/RS, Caçara/RS, Camaquã/RS, Camargo/RS, Cambará Do Sul/RS, Campestre Da Serra/RS, Campina Das Missões/RS, Campinas Do Sul/RS, Campo Novo/RS, Campos Borges/RS, Cândido Godói/RS, Candiota/RS, Canela/RS, Canguçu/RS, Canoas/RS, Capão Bonito Do Sul/RS, Capão Da Canoa/RS, Capão Do Cipó/RS, Capão Do Leão/RS, Capela De Santana/RS, Capivari Do Sul/RS, Caraá/RS, Carlos Gomes/RS, Catuípe/RS, Centenário/RS, Cerrito/RS, Cerro Grande Do Sul/RS, Cerro Grande/RS, Cerro Largo/RS, Chapada/RS, Charqueadas/RS, Charrua/RS, Chiapetta/RS, Chuí/RS, Cidreira/RS, Colorado/RS, Condor/RS, Coronel Barros/RS, Coronel Bicaco/RS, Coronel Pilar/RS, Cotiporã/RS, Crissiumal/RS, Cristal Do Sul/RS, Cristal/RS, Cruz Alta/RS, Cruzaltense/RS, Derrubadas/RS, Dezesseis De Novembro/RS, Dilermando De Aguiar/RS, Dois Irmãos Das Missões/RS, Dois Lajeados/RS, Dom Pedrito/RS, Dom Pedro De Alcântara/RS, Dona Francisca/RS, Doutor Maurício Cardoso/RS, Eldorado Do Sul/RS, Encantado/RS, Engenho Velho/RS, Entre Rios Do Sul/RS, Entre-Ijuís/RS, Erval Seco/RS, Esperança Do Sul/RS, Eugênio De Castro/RS, Faxinal Do Soturno/RS, Faxinalzinho/RS, Feliz/RS, Floriano Peixoto/RS, Fontoura Xavier/RS, Formigueiro/RS, Fortaleza Dos Valos/RS, Garruchos/RS, General Câmara/RS, Gentil/RS, Giruá/RS, Glorinha/RS, Gramado Dos Loureiros/RS, Gramado/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Guarani Das Missões/RS, Harmonia/RS, Herval/RS, Horizontina/RS, Hulha Negra/RS, Humaitá/RS, Igrejinha/RS, Ijuí/RS, Imbé/RS, Independência/RS, Inhacorá/RS, Ipiranga Do Sul/RS, Itaara/RS, Itacurubi/RS, Itaqui/RS, Itati/RS, Ivorá/RS, Jaboticaba/RS, Jacuizinho/RS, Jacutinga/RS, Jaguarão/RS, Jaguarí/RS, Jaquirana/RS, Jari/RS, Jóia/RS, Júlio De Castilhos/RS, Lagoa Bonita Do Sul/RS, Lagoa Dos Três Cantos/RS, Lajeado Do Bugre/RS, Lavras Do Sul/RS, Liberato Salzano/RS, Lindolfo Collor/RS, Linha Nova/RS, Maçambará/RS, Mampituba/RS, Manoel Viana/RS, Maquiné/RS, Maratá/RS, Mariana Pimentel/RS,**

Mata/RS, Mato Queimado/RS, Minas Do Leão/RS, Miraguaí/RS, Montauri/RS, Monte Alegre Dos Campos/RS, Monte Belo Do Sul/RS, Montenegro/RS, Mormaço/RS, Morrinhos Do Sul/RS, Morro Redondo/RS, Morro Reuter/RS, Mostardas/RS, Muitos Capões/RS, Nicolau Vergueiro/RS, Nonoai/RS, Nova Alvorada/RS, Nova Boa Vista/RS, Nova Candelária/RS, Nova Esperança Do Sul/RS, Nova Hartz/RS, Nova Pádua/RS, Nova Palma/RS, Nova Petrópolis/RS, Nova Ramada/RS, Nova Santa Rita/RS, Novo Machado/RS, Novo Tiradentes/RS, Novo Xingu/RS, Osório/RS, Palmares Do Sul/RS, Palmitinho/RS, Panambi/RS, Pareci Novo/RS, Parobé/RS, Passa Sete/RS, Paulo Bento/RS, Pedras Altas/RS, Pedro Osório/RS, Pejuçara/RS, Picada Café/RS, Pinhal Da Serra/RS, Pinhal Grande/RS, Pinhal/RS, Pinheirinho Do Vale/RS, Pinheiro Machado/RS, Pinto Bandeira/RS, Pirapó/RS, Piratini/RS, Planalto/RS, Ponte Preta/RS, Portão/RS, Porto Alegre/RS, Porto Lucena/RS, Porto Mauá/RS, Porto Vera Cruz/RS, Porto Xavier/RS, Presidente Lucena/RS, Quarai/RS, Quatro Irmãos/RS, Quevedos/RS, Quinze De Novembro/RS, Redentora/RS, Restinga Sêca/RS, Rio Dos Índios/RS, Rio Grande/RS, Riozinho/RS, Roca Sales/RS, Rodeio Bonito/RS, Rolador/RS, Rolante/RS, Rondinha/RS, Roque Gonzales/RS, Rosário Do Sul/RS, Sagrada Família/RS, Saldanha Marinho/RS, Salto Do Jacuí/RS, Salvador Das Missões/RS, Salvador Do Sul/RS, Santa Cecília Do Sul/RS, Santa Margarida Do Sul/RS, Santa Maria Do Herval/RS, Santa Rosa/RS, Santa Tereza/RS, Santa Vitória Do Palmar/RS, Santana Da Boa Vista/RS, Sant'Ana Do Livramento/RS, Santiago/RS, Santo Ângelo/RS, Santo Antônio Da Patrulha/RS, Santo Antônio Das Missões/RS, Santo Antônio Do Planalto/RS, Santo Augusto/RS, Santo Cristo/RS, Santo Expedito Do Sul/RS, São Borja/RS, São Francisco De Assis/RS, São Francisco De Paula/RS, São Gabriel/RS, São Jerônimo/RS, São João Da Urtiga/RS, São João Do Polêsine/RS, São José Das Missões/RS, São José Do Hortêncio/RS, São José Do Inhacorá/RS, São José Do Norte/RS, São José Do Sul/RS, São José Dos Ausentes/RS, São Lourenço Do Sul/RS, São Luiz Gonzaga/RS, São Martinho Da Serra/RS, São Martinho/RS, São Miguel Das Missões/RS, São Nicolau/RS, São Paulo Das Missões/RS, São Pedro Da Serra/RS, São Pedro Das Missões/RS, São Pedro Do Butiá/RS, São Pedro Do Sul/RS, São Sebastião Do Caí/RS, São Sepé/RS, São Valentim Do Sul/RS, São Valério Do Sul/RS, São Vendelino/RS, São Vicente Do Sul/RS, Seberí/RS, Sede Nova/RS, Senador Salgado Filho/RS, Sentinela Do Sul/RS, Sertão Santana/RS, Sete De Setembro/RS, Silveira Martins/RS, Tapes/RS, Taquara/RS, Taquaruçu Do Sul/RS, Tavares/RS, Tenente Portela/RS, Terra De Areia/RS, Tiradentes Do Sul/RS, Toropi/RS, Torres/RS, Tramandaí/RS, Três Arroios/RS, Três Cachoeiras/RS, Três Coroas/RS, Três De Maio/RS, Três Forquilhas/RS, Três Passos/RS, Trindade Do Sul/RS, Triunfo/RS, Tucunduva/RS, Tunas/RS, Tupanci Do Sul/RS, Tupanciretã/RS, Tupandi/RS, Tuparendi/RS, Turuçu/RS, Ubiretama/RS, União Da Serra/RS, Unistalda/RS, Uruguaiana/RS, Vale Real/RS, Viamão/RS, Vicente Dutra/RS, Vila Flores/RS, Vila Lângaro/RS, Vila Nova Do Sul/RS, Vista Alegre Do Prata/RS, Vista Gaúcha/RS, Vitória Das Missões/RS e Xangri-Lá/RS.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo geral da categoria profissional, a partir de 01-01-2018, para uma prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais, é fixado na quantia de R\$1.036,20 (Hum mil e trinta e seis reais com vinte 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 1º de fevereiro de 2017 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. O empregado mais novo, entretantes, não poderá receber salário superior ao percebido pelo empregado mais antigo na mesma empresa, desde que ambos exerçam a mesma função e cujo tempo de serviço seja inferior a 2 (dois) anos.

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 2018
--------	-----	--------------

Almoxarife	4141	1.244,53
ascensorista - 180h	5141	1.045,89
atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	1.247,66
auxiliar de almoxarifado	4141	1.036,20
auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	1.354,21
auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	1.036,20
auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha, saladeira	5135	1.036,20
catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	1.154,39
coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	1.221,88
contínuo, office-boy	4122	1.036,20
controlador de pragas, aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	1.139,72
Copeiro	5134	1.036,20
cozinheiro geral, cozinheiro açougueiro, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	1.087,93
faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	1.036,20
guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	1.036,20
Jardineiro	6220	1.036,20
leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	1.153,22
limpador alpinista	5143	1.316,64
monitor/atendente de creche ou albergue infantil	3341	1.100,79
motociclista no transporte de documentos e pequenos volumes, motoboy	5191	1.153,22
operador de rádio-chamada, operador de central de monitoramento	4222	1.247,66
porteiro/vigia/guarda patrimonial de condomínios residenciais ou comerciais	5174	1.211,90
porteiro/vigia/guarda patrimonial de empresas, associações, fundações, instituições de beneficência e entidades públicas	5174	1.247,66
preparador de materiais hospitalares	7842	1.268,08
repcionista em geral, recepcionista	4221	1.171,49
repositor de mercadorias, repositor	5211	1.136,47
telefonista - 180h	4222	1.171,49
varredor de rua, gari, varredor - Limpeza Urbana	5142	1.056,03
Zelador	5141	1.262,70

CLÁUSULA SEXTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que percebam salário-base de até R\$1.600,00 (um mil e seiscentos reais) (FAIXA 1) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2018, em quantia equivalente a 4,17% (quatro inteiros e dezessete centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$1.600,01 (um mil seiscentos reais e um centavo) em diante (FAIXA 2) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2018, em quantia equivalente a 4,17% (quatro inteiros e dezessete centésimos por cento).

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2017, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2017 até 31-12-2017, 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 - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS 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.

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.

CLÁUSULA NONA - RECIBO DE PAGAMENTO SALARIAL E 2ª VIA DA RESCISÃO CONTRATUAL

As empresas ficam obrigadas a fornecer para os empregados cópias do envelope de pagamento salarial ou similar, com as seguintes especificações, no mínimo: 1) o nome da empresa empregadora; 2) o nome do empregado; 3) o local onde o empregado presta os seus serviços; 4) a discriminação das parcelas e respectivos valores pagos; 5) os títulos e valores dos descontos efetuados e 6) o valor a ser recolhido ao FGTS. Os empregadores, da mesma forma, deverão entregar aos empregados a 2ª (segunda) via do recibo de pagamento da rescisão contratual.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL - 13º SALÁRIO

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 5º (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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

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.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - ADICIONAL DE 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 OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2018, 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, Garil/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.º 7842-05, Lixeiro/Coletor (CBO n.º 5142-05), Reciclador e, ainda, para o Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza e 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 sobre o valor do salário normativo da respectiva função para a prestação laboral de 220 (duzentas e vinte horas) mensais e sujeitos às incorporações previstas em lei.

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 imposição do adicional de insalubridade em grau médio não retirará ou prejudicará o direito dos empregados que já estejam recebendo o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, ou seja, 40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário normativo da respectiva função, seja a que título for.

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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2018, 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\$16,00 (dezesesseis reais) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio-alimentação mediante o fornecimento de refeição pronta ou em restaurante próprio ou de terceiros de valor não inferior a R\$16,00 (dezesesseis reais) por dia de efetivo trabalho, autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 18,00% (dezoito por cento) do valor do auxílio-alimentação proporcionado.

O auxílio-alimentação 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 ou manual, 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 alimentação dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2017, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 2,90% (dois inteiros e noventa centésimos por cento) em 01/01/2018, respeitado o valor mínimo de R\$16,00 (dezesesseis reais) estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio alimentação.

O auxílio alimentação, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excludente em relação ao auxílio lanche estabelecido na cláusula seguinte, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO LANCHE

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2018, 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\$ 8,00 (oito reais) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche pronto ou em restaurante/lanchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a R\$ 8,00 (oito reais) por dia de efetivo trabalho, autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 18,00% (dezoito 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 ou manual, 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 01/01/2017, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 2,90% (dois inteiros e noventa centésimos por cento) em 01/01/2018, respeitado o valor mínimo de R\$ 8,00 (oito reais) 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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. 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 através da concessão de cartão combustível pelo empregador, com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da categoria do empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As entidades sindicais convenientes 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 proporcionar atendimento nos casos de falecimento, incapacitação permanente para o trabalho e nascimento de filho.

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 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) Ocorrendo o falecimento de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva no período de 01.02.2018 a 31 de janeiro de 2019, ou de seu cônjuge ou companheiro de união estável, mesmo entre pessoas do mesmo sexo, e desde que ao tempo do óbito já tenha o reconhecimento legal/formal da união estável, seja judicial, cartorial ou pelo INSS, e desde que os familiares ou o empregador avisem 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\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais) por óbito, no prazo de até 30 (trinta) dias da ciência da empresa gestora.

2) A carteira profissional do trabalhador e, quando for o caso, a certidão de casamento ou o documento de reconhecimento da união estável, serão os únicos documentos exigidos 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 recibo 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.

Caso a comunicação do óbito ocorra após as providências/sepultamento, o valor definido pelos sindicatos será disponibilizado em conta corrente do arrimo/representante legal do falecido, em parcela única, após recebimento pela Gestora dos documentos que possibilitem a prestação desse benefício, no prazo de até 30 (trinta) dias do recebimento da documentação necessária.

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

4) Ocorrendo o falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho, 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\$ 360,00; do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 315,00; e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$175,00, vencendo-se a primeira parcela no 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao da entrega do documento comprobatório de vínculo empregatício, dados bancários e endereço do(s) beneficiário(s).

4.1 – Em hipótese alguma os valores tratados no item 4 poderão ser creditados em parcela única, uma vez que o intuito do valor é complementar a renda mensal da família, visando sua reestruturação.

5) 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 assumam a veracidade das informações e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

5.1 - 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;
- 4º - herdeiros legais, inexistindo o cônjuge ou companheira (o) os filhos e os pais.

6) - Ocorrendo o falecimento ou 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 falecido ou incapacitado, ou, se o falecido morava sozinho, na residência dos filhos, dos pais ou dos herdeiros legal, nesta ordem, 2 (duas) cestas de alimentos ao mês, contendo cada uma delas 25kg de alimentos de valor equivalente a no mínimo R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) cada uma, pelo 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.

7) - 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 o(s) auxílio(s) previstos na cláusula seguinte denominada AUXÍLIO NATALIDADE.

8) No caso de falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador será reembolsado do valor da rescisão do contrato de trabalho havida, até o limite de R\$ 3.200,00 (três mil e duzentos reais).

8.1 - Para o recebimento do reembolso, o empregador deverá encaminhar à gestora, cópia do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho), 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.

8.2 - As empresas que estejam inadimplentes com as contribuições mensais do Plano de Benefício Social Familiar não terão direito ao reembolso de que trata este item "8".

9) A incapacitação permanente para o trabalho de trabalhador e o falecimento deste ou de seu cônjuge ou companheiro, deverão ser formalmente comunicados ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência do evento, enquanto que o nascimento de filho deverá ser comunicado no prazo máximo e improrrogável de até 150 (cento e cinquenta) dias do evento.

9.1 - A não comunicação do evento nos prazos definidos no item "9", 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% do valor total dos benefícios proporcionados/garantidos em função do respectivo evento.

10) Para a efetiva viabilidade financeira deste "Plano de Benefício Social Familiar", e com o expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor de R\$ 12,60 (doze reais e sessenta centavos) por trabalhador registrado, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora ou sindicato profissional.

10.1 - 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 die, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 10% (dez por cento) sobre os valores não pagos.

10.2 - Atendendo recomendação do Ministério Público do Trabalho, o "Plano de Benefício Social Familiar" será integralmente custeado pelas empresas que atuam no segmento.

10.4 - 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.

11) 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 dos serviços, cuja contratação deverá ser autorizada por escrito pela FEEAC/RS.

12) O empregador que, por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação ou do nascimento de filhos 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.

13) 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.

14) No ato das homologações de rescisões contratuais 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.

15) O "Plano de Benefício Social Familiar" ora instituído vigorará no período de 01/02/2018 a 31/01/2019, de modo que as empresas do segmento estão obrigadas a renovar o plano até o dia 10 de janeiro de 2018 e garantir os benefícios relativamente a eventos com fato gerador a partir do dia 1º de fevereiro de 2018, inclusive.

15.1 - Os valores ora estabelecidos das coberturas do "Plano de Benefício Social Familiar" e o valor da contribuição das empresas para o custeio do plano passarão a vigorar a partir de 01.02.2018. Assim: (a) os novos valores dos benefícios serão aplicados e válidos para eventos com fatos geradores a partir de 01.02.2018; (b) a contribuição das

empresas para o mês de janeiro de 2018 seguirá sendo a de R\$ 10,06 (dez reais e seis centavos) por empregado, passando a vigorar a contribuição de R\$ 12,60 (doze reais e sessenta centavos) por empregado a partir de 01.02.2018.

16) As empresas 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.

17) 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 do Benefício Social Familiar”, de modo a preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

19) Caso a(s) empresa(s) gestora(s) não garanta(m) o fiel cumprimento dos auxílios assegurados pelo Plano de Benefício Social Familiar, as entidades sindicais convenientes, com recursos próprios e paritariamente, garantirão e proporcionarão aos respectivos beneficiários os auxílios assegurados pelo Plano de Benefícios.

20) Ocorrendo o 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).

21) 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

22) 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.

23) 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.

24) 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 sem consumo de dados, 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.

25) O “Plano Benefício Social Familiar” também disponibilizará ao segmento, o “Benefício Conecta Entidades” com objetivo de conectar as Entidades Convenientes com as empresas e trabalhadores do setor, através de aplicativo sem consumo da banda de dados, para envio de notícias e aviso de interesses do segmento.

26) 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.

27) Devido as peculiaridades dos benefícios aqui apresentados, será registrado em cartório, para fins de guarda e preservação de direitos, 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.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO NATALIDADE

O Plano de Benefício Social Familiar previsto na cláusula anterior também assegurará auxílio nascimento nos seguintes moldes:

1) - 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 auxílio constituído de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) por filho e, no mês imediatamente seguinte ao do pagamento do auxílio, em sua residência, produtos indispensáveis ao recém-nascido e sua mãe, no valor equivalente a R\$ 100,00 (cem reais) por filho. Em hipótese algum este auxílio poderá ser prestado em dinheiro ou crédito em conta corrente.

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.

1.2 – Tal auxílio deverá ser encaminhado à FEEAC/RS, em cheque nominal ou cartão de débito pré-pago, até 30 (trinta) dias do recebimento da documentação necessária. Este auxílio deverá ser entregue pessoalmente à mãe do bebê.

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

2.1-- A não comunicação do evento no prazo de 150 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% do valor total dos benefícios recebidos em função do respectivo evento.

3) - Demais condições, obrigações e custeio estão previstos na cláusula 24º AUXÍLIO MORTE/FUNERAL.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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:

§ 1º A empregadora 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.

§ 2º As homologações dos direitos rescisórios serão efetuadas de forma presencial, na sede do sindicato laboral de Porto Alegre, para os contratos de trabalho executados nas localidades de: Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Gravataí, Porto Alegre e Viamão.

§ 3º Na sub sede do sindicato laboral, localizada no município de Capão da Canoa, serão efetuadas de forma presencial, para os contratos de trabalho executados nas localidades de: Arroio do Sal, Capão da Canoa, Imbé, Terra de Areia, Torres, Tramandaí e Xangri-lá.

Nas demais localidades, as homologações serão efetuadas nos mesmos prazos das homologações presenciais, porém, através de sistema informatizado, a ser implantado no prazo de 180 dias, que será formalizado através de

termo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho hora negociada.

Até a implantação do sistema informatizado, fica dispensada a homologação das rescisões de contratos de trabalho, nos municípios não relacionados nos § 2º e § 3º da presente cláusula.

Na hipótese de homologação presencial, a empregadora deverá comparecer no Sindicato Profissional na data agendada para a homologação do respectivo TRCT, 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.

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.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOCUMENTOS

No ato da homologação 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 2 (duas) 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 - Certidão de Regularidade de Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Laboral ou cópia das guias de seu recolhimento; 9 - 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 -; **10 – Cópia de entrega da Chave de Identificação referente ao FGTS**; 11 - Comprovante de pagamento da rescisão contratual. 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 VIGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base da categoria profissional, terá direito a receber o pagamento de indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal no ato da rescisão contratual.

Considerando a data-base da categoria profissional, a indenização adicional só caberá nos contratos de trabalho cujo aviso prévio trabalhado, indenizado ou dispensado, tenha o seu término dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem o dia 1º de janeiro de 2019.

No caso do último dia do aviso prévio (indenizado, dispensado ou trabalhado) coincidir com o dia 1º de janeiro de 2019 ou cair em data subsequente, o empregado não terá direito de receber o pagamento desta indenização adicional, mas sim o pagamento dos títulos rescisórios com base nas novas condições de trabalho vigentes a partir de 1.º de janeiro de 2019.

O pagamento das parcelas rescisórias devidas complementarmente pelas novas condições de trabalho deverá ocorrer, sem a incidência de qualquer multa, no prazo de 10 dias úteis após a publicação ou divulgação da Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

A indenização adicional não será devida no caso de dispensa sem justa causa decorrente de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESPESA 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 PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - GUIAS RSC

No ato do pagamento das verbas rescisórias, mediante requerimento do empregado, o empregador deverá entregar-lhe o formulário da "Relação e Salários de Contribuição - RSC", ou seu equivalente, devidamente preenchido e assinado, relativo ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins previdenciários e segundo modelo do respectivo órgão.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO - 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 QUARTA - 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, indicando, em qualquer hipótese, o pagamento das parcelas rescisórias na sede do Sindicato profissional. A ausência do

empregado para o recebimento das parcelas rescisórias será atestada pelo Sindicato profissional, desobrigando o empregador da multa de pagamento do salário-dia e da multa prevista em lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO - SUSPENSÃO

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.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JOVEM APRENDIZ

Considerando que os Sindicatos Convenientes têm certo que as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores da categoria não demandam formação técnico-profissional metódica;

Considerando que a prática já mostrou que não existe interesse de jovens pela formação profissional nas atividades de asseio e conservação;

Considerando que a aplicação das regras do artigo 429, de um lado, não tem proporcionado a formação profissional dos trabalhadores do segmento e, de outro, tem gerado custos excessivos para as empresas do segmento, mormente se levado em conta que já contribuem para a formação profissional à razão de 5% do total de suas folhas de pagamento, sendo 2,5% para o Sistema "S" (Sesc/Senac) e 2,5% a título de salário educação.

Ajustam os Sindicatos Convenientes que as empresas do segmento estarão atendendo plenamente a função e a obrigação emergentes do art. 129 da CLT, na medida em que:

- a) contratarem a quantidade de jovens aprendizes prevista em lei com base exclusivamente no número de trabalhadores lotados em suas atividades administrativas;
- b) preencherem seu quadro de pessoal com 5%, no mínimo, de trabalhadores com menos de 25 anos de idade.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO À MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a celebração de acordo triangular entre (1) a empresa que está perdendo determinado contrato de prestação de serviços, (2) a empresa que está assumindo o mesmo contrato de prestação de serviços e (3) o empregado, este necessariamente sob a assistência de seu sindicato, com as seguintes condições: (a) a empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admite o empregado e a ele concede garantia de emprego pelo prazo de 6 (seis) meses; (b) o empregado será admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia imediatamente seguinte ao de seu desligamento da empresa que está perdendo o contrato, e (c) a empresa-empregadora que está perdendo o contrato de prestação de serviços, de um lado, ficará desonerada do pagamento do aviso prévio, vez que o empregado seguirá empregado e sem perder salário, e, de outro, recolherá em favor do empregado demitido, com abrigo no parágrafo segundo, do artigo 9º do Decreto 99.684/90, a multa de 20% sobre o montante dos depósitos realizados e/ou devidos por conta de seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 por ato ou vontade da empregada, ou de o exame de gravidez apresentar resultado negativo, fica assegurado à empregada comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 30 (trinta) 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 o pagamento dos salários entre a rescisão e a efetiva reintegração no emprego. 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 TERCEIRA - 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 demissão sem justa causa, o empregado deverá comprovar que atende os requisitos do parágrafo anterior até 30 (trinta) dias após o término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito aqui assegurado.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

Os salários decorrentes das estabilidade 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 estabilidade 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 SEXTA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSATÓRIA

É lícito 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.

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 SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado “BANCO DE HORAS”, na forma do § 2º do art. 59 da CLT e dos critérios 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 seis meses, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas.

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 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

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 - 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 - 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 SEGUNDA - REGISTRO DO PONTO

Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico ou manual, 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES ESCOLARES

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.

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.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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. 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 SESMTs dos tomadores de serviços de suas empregadoras (subitem 4.5.3 da NR 4 da Portaria 3214/78).

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 incisos III e VI do caput art. 8º da Constituição.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DOS 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIRIGENTES SINDICAIS - LIMITE POR EMPRESA

O sindicato profissional conveniente 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.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

As empresas integrantes da categoria econômica que angariarem contratos para a prestação de serviços deverão comunicar por escrito ao Sindicato profissional da respectiva base territorial, em até 30 (trinta) dias após a data de sua assinatura, o nome e endereço do contratante, a data do início dos serviços e o número de trabalhadores que lotou para a sua execução.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas deverão fornecer para o Sindicato profissional, no sentido deste manter o controle da categoria profissional representada, uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos, até 20 (vinte) dias após a entrega deste formulário no Ministério do Trabalho, bem como, no mesmo prazo, cópia da RAIS - Relação Anual de Informações e Salários.

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\$15,00 (quinze reais) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2018 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição para custeio da atividade sindical patronal será recolhido em parcela única até o dia 08 (oito) de fevereiro de 2018, ou em até 5 (cinco) 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 08 (oito) de fevereiro de 2018, e as demais nos dias 08 (oito) 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.

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 19 de outubro de 2017. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2018.

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 11 de outubro de 2017 em Porto Alegre, 17 de outubro de 2017 em Ijuí, 19 de outubro em Santa Rosa, 24 de outubro em Uruguaiana, 26 de outubro em Alegrete e 30 de outubro em Santana do Livramento, as empresas da categoria econômica 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 janeiro de 2018 e a importância de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) no mês de novembro de 2018, 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: Na hipótese de a convenção não ser registrada e liberada pelo órgão competente em tempo hábil para o desconto da parcela referente ao mês de janeiro, as empresas poderão efetuar o desconto no mês de fevereiro de 2018, com o consequente pagamento até o dia 10 do mês subsequente, sem juros e ou multas a ela relativas.

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 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

As entidades sindicais convenientes, inclusive para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, emitirão "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas da categoria econômica.

O Sindicato Profissional emitirá a sua "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas que atenderem as seguintes obrigações sindicais:

- a) quitação da Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Laboral estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) situação regular junto ao Plano de Benefício Social Familiar administrado pela FEEAC (Federação Laboral).

O Sindicato Patronal emitirá a sua "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas que atenderem as seguintes obrigações sindicais:

- c) quitação da Contribuição para Custeio da Atividade Sindical Patronal estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) situação regular junto ao Plano de Benefício Social Familiar administrado pela FEEAC (Federação Laboral).

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

Os sindicatos convenientes assumem o compromisso de criar mecanismos de fomento e controle à observância das exigências dos artigos 607 e 608 da CLT.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO

Os Sindicatos Convenientes, 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 SEGUNDA - 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 assinatura, cópia da íntegra da Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e, ainda, da Sentença Normativa vigente.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

O empregador que descumprir as previsões desta convenção coletiva de trabalho especificamente em relação (a) salários normativos e reajustes normativos, (b) adicional de tempo de serviço, (c) adicional de insalubridade, (d) auxílio alimentação, (e) auxílio funeral / plano de benefício familiar, (f) entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da RAIS, (g) fornecimento de cópia do contrato de trabalho, (h) 13º salário e, ainda, que (i) não observar o prazo legal de pagamento de salários (até o 5º dia útil do mês imediatamente seguinte ao da prestação de serviços), 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 quantia igual ao seu salário básico.

A empresa que descontar do empregado a mensalidade associativa e não recolher o respectivo valor para o Sindicato Profissional no prazo previsto, incorrerá em multa a favor do Sindicato Profissional de valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor do principal já atualizado monetariamente pela variação mensal do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas) e acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

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 QUARTA - 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 07 de novembro de 2018. 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 17.12.2018, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

JOSE ANTONIO BELLO
PRESIDENTE
SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S

DIRCEU DE QUADROS SARAIVA
PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E SERVICOS
TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVACAO NO RGS-SEEAC/RS

ANEXOS

ANEXO I - ATA PORTO ALEGRE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA IJUÍ

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA SANTA ROSA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA URUGUAIANA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA ALEGRETE

Anexo (PDF)

ANEXO VI - ATA SANTANA DO LIVRAMENTO

Anexo (PDF)

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

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000092/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/01/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001174/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.000234/2019-21
DATA DO PROTOCOLO: 11/01/2019

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

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 INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E SERVICOS TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVACAO NO RGS-SEEAC/RS, CNPJ n. 90.601.956/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIRCEU DE QUADROS SARAIVA;

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 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial em **Aceguá/RS, Água Santa/RS, Agudo/RS, Ajuricaba/RS, Alecrim/RS, Alegrete/RS, Alegria/RS, Almirante Tamandaré Do Sul/RS, Alpestre/RS, Alto Alegre/RS, Alto Feliz/RS, Alvorada/RS, Ametista Do Sul/RS, Arambaré/RS, Araricá/RS, Aratiba/RS, Arroio Do Padre/RS, Arroio Do Sal/RS, Arroio Dos Ratos/RS, Arroio Grande/RS, Augusto Pestana/RS, Áurea/RS, Bagé/RS, Balneário Pinhal/RS, Barão De Cotegipe/RS, Barão Do Triunfo/RS, Barra Funda/RS, Benjamin Constant Do Sul/RS, Boa Vista Das Missões/RS, Boa Vista Do Buricá/RS, Boa Vista Do Cadeado/RS, Boa Vista Do Incra/RS, Boa Vista Do Sul/RS, Bom Princípio/RS, Bom Progresso/RS, Bossoroca/RS, Bozano/RS, Braga/RS, Brochier/RS, Butiá/RS, Caçapava Do Sul/RS, Cacequi/RS, Cachoeira Do Sul/RS, Caibaté/RS, Caiçara/RS, Camaquã/RS, Camargo/RS, Cambará Do Sul/RS, Campestre Da Serra/RS, Campina Das Missões/RS, Campinas Do Sul/RS, Campo Bom/RS, Campo Novo/RS, Campos Borges/RS, Cândido Godói/RS, Candiota/RS, Canela/RS, Canguçu/RS, Canoas/RS, Capão Bonito Do Sul/RS, Capão Da Canoa/RS, Capão Do Cipó/RS, Capão Do Leão/RS, Capela De Santana/RS, Capivari Do Sul/RS, Caraá/RS, Carazinho/RS, Carlos Gomes/RS, Caseiros/RS, Catuípe/RS, Centenário/RS, Cerrito/RS, Cerro Grande Do Sul/RS, Cerro Largo/RS, Chapada/RS, Charqueadas/RS, Charrua/RS, Chiapetta/RS, Chuí/RS, Cidreira/RS, Ciríaco/RS, Colorado/RS, Condor/RS, Constantina/RS, Coqueiros Do Sul/RS, Coronel Barros/RS, Coronel Bicaco/RS, Coronel Pilar/RS, Coxilha/RS, Crissiumal/RS, Cristal Do Sul/RS, Cristal/RS, Cruz Alta/RS, Cruzaltense/RS, David Canabarro/RS, Derrubadas/RS, Dezesseis De Novembro/RS, Dilermando De Aguiar/RS, Dois Irmãos Das Missões/RS, Dois Irmãos/RS, Dois Lajeados/RS, Dom Pedrito/RS, Dom Pedro De Alcântara/RS, Dona Francisca/RS, Doutor Maurício Cardoso/RS, Eldorado Do Sul/RS, Encantado/RS, Engenho Velho/RS, Entre Rios Do Sul/RS, Entre-Ijuís/RS, Erebangó/RS, Erechim/RS, Ernestina/RS, Erval Grande/RS, Erval Seco/RS, Esperança Do Sul/RS, Espumoso/RS, Estação/RS, Estância Velha/RS, Esteio/RS, Eugênio De Castro/RS, Fagundes Varela/RS, Faxinal Do Soturno/RS, Faxinalzinho/RS, Feliz/RS, Florianópolis/RS, Fontoura Xavier/RS, Formigueiro/RS, Fortaleza Dos Valos/RS, Frederico Westphalen/RS, Garruchos/RS, Gaurama/RS, General Câmara/RS, Gentil/RS, Getúlio Vargas/RS, Giruá/RS, Glorinha/RS, Gramado Dos Loureiros/RS, Gramado/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Guaporé/RS, Guarani Das Missões/RS, Harmonia/RS, Herval/RS, Horizontina/RS, Hulha**

Negra/RS, Humaitá/RS, Ibiaçá/RS, Ibirapuitã/RS, Ibirubá/RS, Igrejinha/RS, Ijuí/RS, Imbé/RS, Independência/RS, Inhacorá/RS, Ipiranga Do Sul/RS, Iraí/RS, Itaara/RS, Itacurubi/RS, Itapuca/RS, Itaquí/RS, Itati/RS, Itatiba Do Sul/RS, Ivorá/RS, Ivoti/RS, Jaboticaba/RS, Jacuizinho/RS, Jacutinga/RS, Jaguarão/RS, Jaguarí/RS, Jaquirana/RS, Jari/RS, Jóia/RS, Júlio De Castilhos/RS, Lagoa Bonita Do Sul/RS, Lagoa Dos Três Cantos/RS, Lajeado Do Bugre/RS, Lavras Do Sul/RS, Liberato Salzano/RS, Lindolfo Collor/RS, Linha Nova/RS, Maçambará/RS, Mampituba/RS, Manoel Viana/RS, Maquiné/RS, Maratá/RS, Marau/RS, Marcelino Ramos/RS, Mariana Pimentel/RS, Mariano Moro/RS, Mata/RS, Mato Castelhano/RS, Mato Queimado/RS, Maximiliano De Almeida/RS, Minas Do Leão/RS, Miraguai/RS, Montauri/RS, Monte Alegre Dos Campos/RS, Monte Belo Do Sul/RS, Montenegro/RS, Mormaço/RS, Morrinhos Do Sul/RS, Morro Redondo/RS, Mostardas/RS, Muitos Capões/RS, Muliterno/RS, Não-Me-Toque/RS, Nicolau Vergueiro/RS, Nonoai/RS, Nova Alvorada/RS, Nova Boa Vista/RS, Nova Candelária/RS, Nova Esperança Do Sul/RS, Nova Hartz/RS, Nova Petrópolis/RS, Nova Ramada/RS, Nova Santa Rita/RS, Novo Barreiro/RS, Novo Hamburgo/RS, Novo Machado/RS, Novo Tiradentes/RS, Novo Xingu/RS, Osório/RS, Paim Filho/RS, Palmares Do Sul/RS, Palmeira Das Missões/RS, Palmitinho/RS, Panambi/RS, Pareci Novo/RS, Parobé/RS, Passa Sete/RS, Passo Fundo/RS, Paulo Bento/RS, Pedras Altas/RS, Pedro Osório/RS, Pejuçara/RS, Picada Café/RS, Pinhal Da Serra/RS, Pinhal Grande/RS, Pinhal/RS, Pinheirinho Do Vale/RS, Pinheiro Machado/RS, Pinto Bandeira/RS, Pirapó/RS, Piratini/RS, Planalto/RS, Pontão/RS, Ponte Preta/RS, Portão/RS, Porto Alegre/RS, Porto Lucena/RS, Porto Mauá/RS, Porto Xavier/RS, Presidente Lucena/RS, Quaraí/RS, Quatro Irmãos/RS, Quevedos/RS, Quinze De Novembro/RS, Redentora/RS, Restinga Sêca/RS, Rio Dos Índios/RS, Rio Grande/RS, Riozinho/RS, Roca Sales/RS, Rodeio Bonito/RS, Rolador/RS, Rolante/RS, Ronda Alta/RS, Rondinha/RS, Roque Gonzales/RS, Rosário Do Sul/RS, Sagrada Família/RS, Saldanha Marinho/RS, Salto Do Jacuí/RS, Salvador Das Missões/RS, Salvador Do Sul/RS, Sananduva/RS, Santa Bárbara Do Sul/RS, Santa Cecília Do Sul/RS, Santa Margarida Do Sul/RS, Santa Maria Do Herval/RS, Santa Rosa/RS, Santa Tereza/RS, Santa Vitória Do Palmar/RS, Santana Da Boa Vista/RS, Santana do Livramento/RS, Santiago/RS, Santo Ângelo/RS, Santo Antônio Da Patrulha/RS, Santo Antônio Das Missões/RS, Santo Antônio Do Palma/RS, Santo Antônio Do Planalto/RS, Santo Augusto/RS, Santo Cristo/RS, Santo Expedito Do Sul/RS, São Borja/RS, São Domingos Do Sul/RS, São Francisco De Assis/RS, São Francisco De Paula/RS, São Gabriel/RS, São Jerônimo/RS, São João Da Urtiga/RS, São João Do Polêsine/RS, São José Das Missões/RS, São José Do Hortêncio/RS, São José Do Inhacorá/RS, São José Do Norte/RS, São José Do Sul/RS, São José Dos Ausentes/RS, São Lourenço Do Sul/RS, São Luiz Gonzaga/RS, São Martinho Da Serra/RS, São Miguel Das Missões/RS, São Nicolau/RS, São Paulo Das Missões/RS, São Pedro Da Serra/RS, São Pedro Das Missões/RS, São Pedro Do Butiá/RS, São Pedro Do Sul/RS, São Sebastião Do Caí/RS, São Sepé/RS, São Valentim Do Sul/RS, São Valentim/RS, São Valério Do Sul/RS, São Vendelino/RS, São Vicente Do Sul/RS, Sapiranga/RS, Sapucaia Do Sul/RS, Sarandi/RS, Seberí/RS, Sede Nova/RS, Selbach/RS, Senador Salgado Filho/RS, Sentinela Do Sul/RS, Serafina Corrêa/RS, Sertão Santana/RS, Sertão/RS, Sete De Setembro/RS, Severiano De Almeida/RS, Silveira Martins/RS, Soledade/RS, Tapejara/RS, Taperá/RS, Tapes/RS, Taquara/RS, Taquaruçu Do Sul/RS, Tavares/RS, Tenente Portela/RS, Terra De Areia/RS, Tio Hugo/RS, Tiradentes Do Sul/RS, Toropi/RS, Torres/RS, Tramandaí/RS, Três Arroios/RS, Três Cachoeiras/RS, Três Coroas/RS, Três De Maio/RS, Três Forquilhas/RS, Três Palmeiras/RS, Três Passos/RS, Trindade Do Sul/RS, Triunfo/RS, Tucunduva/RS, Tunas/RS, Tupanci Do Sul/RS, Tupanciretã/RS, Tupandi/RS, Tuparendi/RS, Turuçu/RS, Ubiretama/RS, União Da Serra/RS, Unistalda/RS, Uruguaiana/RS, Vale Real/RS, Vanini/RS, Viadutos/RS, Viamão/RS, Vicente Dutra/RS, Vila Flores/RS, Vila Lângaro/RS, Vila Maria/RS, Vila Nova Do Sul/RS, Vista Alegre Do Prata/RS, Vista Gaúcha/RS, Vitória Das Missões/RS e Xangri-Lá/RS.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo geral da categoria profissional, a partir de 01-01-2019, para uma prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais, é fixado na quantia de R\$1.083,96 (Hum mil e trinta e seis reais com vinte centavos), pelo que nenhum trabalhador da categoria profissional poderá receber salário inferior ao valor ora estabelecido quanto ao salário para 220h mensais de trabalho.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÃO

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

FUNÇÃO	CBO	SALARIO 2018
Almoxarife	4141	1.301,90
ascensorista - 180h	5141	1.094,10
atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	1.305,17
auxiliar de almoxarifado	4141	1.083,96
auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	1.416,63
auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	1.083,96
auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha, saladeira	5135	1.083,96
catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	1.207,60
coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	1.278,20
contínuo, office-boy	4122	1.083,96
controlador de pragas, aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	1.192,26
Copeiro	5134	1.083,96
cozinheiro geral, cozinheiro açougueiro, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	1.138,08
faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	1.083,96
guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	1.083,96
Jardineiro	6220	1.083,96
leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	1.206,38
limpador alpinista	5143	1.377,33
monitor/atendente de creche ou albergue infantil	3341	1.151,53
motociclista no transporte de documentos e pequenos volumes, motoboy	5191	1.206,38
operador de rádio-chamada, operador de central de monitoramento	4222	1.305,17
porteiro/vigia/guarda patrimonial de condomínios residenciais ou comerciais	5174	1.280,00
porteiro/vigia/guarda patrimonial de empresas, associações, fundações, instituições de beneficência e entidades públicas	5174	1.305,17
preparador de materiais hospitalares	7842	1.326,53
repcionista em geral, recepcionista	4221	1.225,49
repositor de mercadorias, repositor	5211	1.188,86
telefonista – 180h	4222	1.225,49
varredor de rua, gari, varredor – Limpeza Urbana	5142	1.104,71
Zelador	5141	1.320,91

CLÁUSULA QUINTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que percebam salário-base de até R\$1.700,00 (um mil e setecentos reais) (FAIXA 1) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2019, em quantia equivalente a 4,61% (quatro inteiros e sessenta e um centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$1.700,01 (um mil setecentos reais e um centavo) em diante (FAIXA 2) terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2019, em quantia equivalente a 4,61% (quatro inteiros e sessenta e um centésimos por cento).

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2018, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2018 até 31-12-2018, 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 SEXTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - MULTA

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 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.

CLÁUSULA NONA - RECIBO DE PAGAMENTO SALARIAL E 2ª VIA DA RESCISÃO CONTRATUAL

Os empregadores ficam obrigados a fornecer para os empregados cópias do envelope de pagamento salarial ou similar, com as seguintes especificações, no mínimo: 1) o nome da empresa empregadora; 2) o nome do empregado; 3) o local onde o empregado presta os seus serviços; 4) a discriminação das parcelas e respectivos valores pagos; 5) os títulos e valores dos descontos efetuados e 6) o valor a ser recolhido ao FGTS.

Os empregadores, da mesma forma, deverão entregar aos empregados a 2ª (segunda) via do recibo de pagamento da rescisão contratual.

O empregador, na medida em que autorizado pelo empregado, poderá encaminhar os recibos de salários por e-mail, whatsApp ou via terminal bancário, assegurado o fornecimento de recibos "em papel" sempre que houver solicitação do empregado.

ISONOMIA SALARIAL**CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL**

Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de fevereiro de 2018 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. O empregado mais novo, entretanto, não poderá receber salário superior ao percebido pelo empregado mais antigo na mesma empresa, desde que ambos exerçam a mesma função e cujo tempo de serviço seja inferior a 2 (dois) anos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL - 13º SALÁRIO**

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 5º (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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

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 SÉTIMA - 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 OITAVA - ADICIONAL DE 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2019, 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\$16,73 (dezesesseis reais com setenta e três centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio-alimentação mediante o fornecimento de refeição em restaurante próprio ou de terceiros de valor não inferior a R\$16,73 (dezesesseis reais com setenta e três centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o fornecimento de refeição pronta, de quantidade e qualidades equivalentes a uma refeição de restaurante no valor de R\$16,73 (dezesesseis reais com setenta e três centavos), 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.

O auxílio-alimentação 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 ou manual, 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 alimentação dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2018, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 4,61% (quatro inteiros e sessenta e um centésimos por cento) em 01/01/2019, respeitado o valor mínimo de R\$16,73 (dezesesseis reais com setenta e três centavos) estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio alimentação.

O auxílio alimentação, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excluyente em relação ao auxílio lanche estabelecido na cláusula seguinte, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO LANCHE

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2019, 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\$ 8,36 (oito reais e trinta e sete centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche em restaurante/lancheonete própria ou de terceiros de valor não inferior a 8,36 (oito reais e trinta e sete centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o fornecimento de lanche pronto, de quantidade e qualidades equivalentes a um lanche de restaurante/lancheonete no valor de 8,36 (oito reais e trinta e sete 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 ou manual, 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 01/01/2018, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 4,61% (quatro inteiros e sessenta e um centésimos por cento) em 01/01/2019, respeitado o valor mínimo de 8,36 (oito reais e trinta e sete 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 descontos nos salários da quantia mensal de até 6º (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 6° (seis por cento) do valor do salário do empregado.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As entidades sindicais convenientes 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 convenientes, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor de R\$15,02 (quinze reais 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 01/02/2019 a 31/01/2020, 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 2019.

5.1) Os valores ora estabelecidos para a prestação do "Plano de Benefício Social Familiar" passam a vigorar em 01/02/2019 e o valor da contribuição das empresas para o custeio do plano passam a ter seu boleto com novo valor em 10/02/2019. Assim: (a) os novos valores dos benefícios serão aplicados e válidos para eventos com fatos geradores a partir de 01/02/2019; (b) a contribuição das empresas com boleto vencendo em 10/01/2019 será mantida em R\$ 12,60 (doze reais e sessenta centavos) por empregado, passando a vigorar a contribuição de R\$15,02 (quinze reais e dois centavos) por empregado a partir do vencimento 10/02/2019.

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:

10.1. BENEFÍCIO FALECIMENTO

10.1.1. DO EMPREGADO(A):

10.1.1.1 Ocorrendo o falecimento de empregado legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva no período de 01/02/2019 a 31/01/2020, 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\$ 3.000,00 (três mil reais) por óbito.

10.1.1.1.1. 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.

10.1.1.1.2. 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.

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

10.1.1.2. 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\$ 370,00 (trezentos e setenta Reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$175,00(cento e setenta e cinco 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.

10.1.1.2.1. 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.

10.1.1.2.2. 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;
- 4º - herdeiros legais, inexistindo o cônjuge ou companheira, (o)os filhos e os pais.

10.1.1.3. 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.

10.1.1.4. 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\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais).

10.1.1.4.1. 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.

10.1.1.5. 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.)

10.1.1.5.1. A não comunicação do evento no prazo 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.

10.1.1.6. 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.

10.1.2. 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 01/02/2019 a 31/01/2020, 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).

10.1.2.1. 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.

10.1.2.2. 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.

10.1.2.3. 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.

10.1.3. 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).

10.1.3.1. 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.

10.1.3.2. 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.

10.1.3.3. 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.

10.2. BENEFÍCIO INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO EMPREGADO(A):

10.2.1. 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\$ 370,00 (trezentos e setenta Reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco 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.

10.2.1.1. 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.

10.2.1.2. 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 assumam a veracidade das informações e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

10.2.2. 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, 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 hipótese algum este auxílio poderá ser prestado em dinheiro ou crédito em conta corrente de uma única vez, pois o auxílio tem caráter alimentar.

10.2.3. 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\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais).

10.2.3.1. 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.

10.2.4. 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.

10.2.4.1. 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

10.2.5. 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.

10.3. 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 à comprovação do nascimento e da filiação, a quantia de R\$450,00 (quatrocentos e cinquenta 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\$450,00, 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.

10.3.1. 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.

10.3.2. 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.

10.3.2.1. 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.

10.3.3. 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.

10.4. BENEFÍCIO AUXÍLIO EDUCACIONAL:

Os filhos de empregados registrados em empresas participantes da categoria econômica, desde que matriculados em pré-escola ou no ensino fundamental, 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 2019 e março de 2020 de acordo com regulamento específico a ser estabelecido pela FEEAC.

10.5. BENEFÍCIO 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\$ 100,00 (cem 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.

10.6. DEMAIS BENEFÍCIOS:

10.6.1. 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

10.6.2. 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.

10.6.3. 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.

10.6.4. 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.

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

10.6.6. 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 TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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, Porto Alegre e Viamão;

b) na sub sede do sindicato laboral do município de Capão da Canoa → para os contratos de trabalho executados nas localidades de Arroio do Sal, Capão da Canoa, Imbé, Terra de Areia, Torres, Tramandaí e Xangri-lá.

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, 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.

2. Nas demais localidades da base territorial do sindical laboral, que não as localidades de Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Gravataí, Porto Alegre e Viamão, Arroio do Sal, Capão da Canoa, Imbé, Terra de Areia, Torres, Tramandaí e Xangri-lá, as homologações serão realizadas remotamente 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.

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 2 (duas) 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 - Certidão de Regularidade de Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Laboral ou cópia das guias de seu recolhimento; 9 - 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 -; **10 – Cópia de entrega da Chave de Identificação referente ao FGTS**; 11 - Comprovante de pagamento da rescisão contratual. 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 VIGÉSIMA SEXTA - MULTA - PAGAMENTO PARCELAS RESCISÓRIAS

O pagamento dos 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESPESA 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 VIGÉSIMA OITAVA - GUIAS RSC

No ato do pagamento das verbas rescisórias, mediante requerimento do empregado, o empregador deverá entregar-lhe o formulário da "Relação e Salários de Contribuição - RSC", ou seu equivalente, devidamente preenchido e assinado, relativo ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins previdenciários e segundo modelo do respectivo órgão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, indicando, em qualquer hipótese, o pagamento das parcelas rescisórias na sede do Sindicato profissional. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias será atestada pelo Sindicato profissional, desobrigando o empregador da multa de pagamento do salário-dia e da multa prevista em lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - SUSPENSÃO

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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 por ato ou vontade da empregada, ou de o exame de gravidez apresentar resultado negativo, fica assegurado à empregada comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 30 (trinta) 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 o pagamento dos salários entre a rescisão e a efetiva reintegração no emprego. 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado “BANCO DE HORAS”, na forma do § 2º do art. 59 da CLT e dos critérios 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 seis meses, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas.

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 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSATÓRIA

É lícito 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.

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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DO PONTO

Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico ou manual, 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES ESCOLARES

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINGUAGÉSIMA PRIMEIRA - SAQUE DO PIS

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINGUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINGUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2019, 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.º 7842-05, Lixeiro/Coletor (CBO n.º 5142-05), Reciclador e, ainda, para o Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza e 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 imposição do adicional de insalubridade em grau médio não retirará ou prejudicará o direito dos empregados que já estejam recebendo o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, ou seja, 40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário normativo da respectiva função, seja a que título for.

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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRAZO DE VALIDADE DOS EXAMES MÉDICOS

25/01/2019

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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 SESMTs dos tomadores de serviços de suas empregadoras (subitem 4.5.3 da NR 4 da Portaria 3214/78).

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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 incisos III e VI do caput art. 8º da Constituição.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DOS 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS - LIMITE POR EMPRESA

O sindicato profissional conveniente 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.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

As empresas integrantes da categoria econômica que angariarem contratos para a prestação de serviços deverão comunicar por escrito ao Sindicato profissional da respectiva base territorial, em até 30 (trinta) dias após a data de sua assinatura, o nome e endereço do contratante, a data do início dos serviços e o número de trabalhadores que lotou para a sua execução.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas deverão fornecer para o Sindicato profissional, no sentido deste manter o controle da categoria profissional representada, uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos, até 20 (vinte) dias após a entrega deste formulário no Ministério do Trabalho, bem como, no mesmo prazo, cópia da RAIS - Relação Anual de Informações e Salários.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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\$16,00 (dezesesseis reais) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2019 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição para custeio da atividade sindical patronal será recolhido em parcela única até o dia 08 (oito) de fevereiro de 2019, ou em até 5 (cinco) 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 08 (oito) de fevereiro de 2019, e as demais nos dias 08 (oito) 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.

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 06 de novembro de 2018. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2019.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 19 de outubro de 2018 em Porto Alegre e 23 de outubro de 2018 no município de Capão da Canoa, descontarão de seus empregados, associados ou não do sindicato, abrangidos pela Convenção, importância de R\$ 36,00 (trinta e seis reais) por empregado no mês de março de 2019, a importância de R\$ 36,00 (trinta e seis reais) no mês de julho de 2019 e a importância de R\$ 36,00 (trinta e seis reais) em novembro de 2019, devendo os valores descontados serem recolhidos ao Sindicato

Profissional até o dia 20 (vinte) 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: Na hipótese de a convenção não ser registrada e liberada pelo órgão competente em tempo hábil para o desconto da parcela referente ao mês de janeiro, as empresas poderão efetuar o desconto no mês de fevereiro de 2018, com o conseqüente pagamento até o dia 10 do mês subsequente, sem juros e ou multas a ela relativas.

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 20 do mês subsequente ao do desconto, incorrerá em multa de valor equivalente a 20% do valor descontado e não repassado, sem prejuízo da obrigação de repassar o valor descontado e sem prejuízo das penalidades previstas em lei para o ato.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 o Sindicato providenciará a imediata restituição do valor descontado da folha de pagamento do trabalhador (a). Comprovado o recolhimento o Sindicato laborará 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 laborará a imediata restituição do valor descontado da folha de pagamento do 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 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

As entidades sindicais convenientes, inclusive para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, emitirão "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas da categoria econômica.

O Sindicato Profissional emitirá a sua "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas que atenderem as seguintes obrigações sindicais:

- a) quitação da Contribuição de Custeio da Atividade Sindical Laboral estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) situação regular junto ao Plano de Benefício Social Familiar administrado pela FEEAC (Federação Laboral).

O Sindicato Patronal emitirá a sua "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas que atenderem as seguintes obrigações sindicais:

- c) quitação da Contribuição para Custeio da Atividade Sindical Patronal estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

25/01/2019

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

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

Os sindicatos convenentes assumem o compromisso de criar mecanismos de fomento e controle à observância das exigências dos artigos 607 e 608 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 assinatura, cópia da íntegra da Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e, ainda, da Sentença Normativa vigente.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O empregador que descumprir as previsões desta convenção coletiva de trabalho especificamente em relação:

25/01/2019

(a) salários normativos e reajustes normativos, (b) adicional de tempo de serviço, (c) adicional de insalubridade, (d) auxílio alimentação, (e) auxílio funeral / plano de benefício familiar, (f) entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da RAIS, (g) fornecimento de cópia do contrato de trabalho, (h) 13º 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 quantia igual ao seu salário básico.

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 TERCEIRA - 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 07 de novembro de 2019. 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 13.12.2019, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

25/01/2019

Mediador - Extrato Convenção Coletiva

PRESIDENTE
SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S

DIRCEU DE QUADROS SARAIVA
PRESIDENTE

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E SERVICOS
TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVACAO NO RGS-SEEAC/RS**

ANEXOS
ANEXO I - ATA LABORAL PORTO ALEGRE

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA LABORAL CAPÃO DA CANOA

Anexo (PDF)

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