

EXCELENTÍSSIMO SENHOR(A) PREGOEIRO(A) DA PREFEITURA MUNICIPAL DE PETRÓPOLIS

PREGÃO PRESENCIAL Nº: 93/2023

PROCESSO Nº: 47.346/2022

ITATRADE SERVIÇOS LTDA, inscrita no CNPJ sob o n.º 03.966.179/0001-24, sociedade empresária limitada, estabelecida na Rua Marechal Floriano Peixoto, nº 365 - PARTE, Centro, Petrópolis/RJ, CEP 25.610-081, neste ato, representada por seu Sócio Administrador, Sr. MARCOS SILVA COLLI, brasileiro, solteiro, portador da Carteira de identidade nº 06122291-5 IFP/RJ, inscrito no CPF/MF sob o nº 777.523.687-68, residente e domiciliado em Petrópolis/RJ, vem, muito respeitosamente, perante Vossa Senhoria, nos termos do item 2.3 do Edital, apresentar sua:

IMPUGNAÇÃO

Em face do Pregão Presencial nº 93/2023, Processo Nº: 47.346/2022, promovido pela PREFEITURA MUNICIPAL DE PETRÓPOLIS, que tem por objeto a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de apoio administrativo, mediante terceirização, compreendendo serviços de auxiliar de secretaria, auxiliar de serviços gerais, cozinheiro, cuidador, intérprete de libras inspetor de disciplina, monitor de ônibus, motorista, nutricionista e vigia, de forma contínua, para atender às necessidades da secretaria de educação.

- **DA SÍNTESE DOS FATOS**

Trata-se de uma representação em virtude de irregularidades constatadas no Edital do Pregão Presencial Nº: 93/2023, Processo Nº: 47.346/2022, promovido pela PREFEITURA MUNICIPAL DE PETRÓPOLIS, que tem por objeto a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de apoio administrativo,

mediante terceirização compreendendo serviços de auxiliar de secretaria, auxiliar de serviços gerais, cozinheiro, cuidador, intérprete de libras inspetor de disciplina, monitor de ônibus, motorista, nutricionista e vigia, de forma contínua, para atender às necessidades da secretaria de educação.

O Município de Petrópolis pretende contratar 1.223 funcionários de diversos ramos para atendimento das unidades escolares do Município.

O edital agrupou, em um único lote, todos os tipos de serviços que serão contratados.

Todavia, ao realizar o agrupamento, concomitante com outras exigências indevidas, acaba por restringir o potencial universo de licitantes, como será demonstrado. Da análise das especificidades do edital verifica-se no item 1.4:

Da análise das especificidades do edital verifica-se no item 1.4: [...] 1.4 - Para a execução dos serviços, a(s) CONTRATADA(S) deverá/deverão prover os seguintes Postos de Trabalho:

PROFISSIONAIS	QUANTIDADE
Auxiliar de Secretaria	80
Auxiliar de serviços gerais	280
Cozinheiro	350
Cuidador	190
Intérprete de Libras	02
Inspetor	170
Monitor	60
Motorista	60
Nutricionista	16
Vigia	15

Portanto, nota-se que o edital requer diferentes profissionais, todavia, não houve a separação por lotes, conforme restou disposto no item 6.1 que o critério de julgamento será por preço global:

“VI – DO JULGAMENTO DAS PROPOSTAS E DA ACEITABILIDADE: 6.1 - Para julgamento e classificação das propostas, será adotado o critério do MENOR

PREÇO GLOBAL, observados o prazo máximo de fornecimento, as especificações e parâmetros de qualidade definidos neste edital.”

Porém, conforme será melhor explanado a junção de objetos de natureza distinta restringe o universo de participantes vilipendiando o princípio da competitividade.

As alíneas “c” e “f” o item 7.1.1.5 do edital trata sobre a Qualificação Técnica, e prevê no seguinte sentido:

“[...] c) A CONTRATADA deve ter experiência comprovada de oferecimento de mão-de-obra e atendimento à diferentes unidades dentro do mesmo município, ao mesmo tempo, garantindo a logística de atendimento de rede. d) A exigência de comprovação de experiência anterior da licitante é imprescindível e pertinente para a segurança da contratação, em razão de que não é plausível, lógico e razoável a permissão no edital de licitação de participação de empresas que não apresentem o mínimo de experiência na execução dos serviços objeto da licitação. e) Para a comprovação do quantitativo mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos postos de trabalho será aceito o somatório de atestados. f) A finalidade dessa exigência é a comprovação de capacidade em recrutar e gerir um quantitativo mínimo de mão de obra, no caso 50% (cinquenta por cento) dos postos de trabalho, pertinentes e compatíveis com o objeto da licitação, no mesmo município e ao mesmo tempo. Considerando-se que o município de Petrópolis conta no momento com 192 Unidades Escolares, que necessitarão dos funcionários de apoio terceirizados, além dos lotados em serviços essenciais na sede da Secretaria de Educação e seus Pólos de atendimento.
[...]

O edital exige a comprovação da prestação de serviços de mão-de-obra e atendimento a diferentes unidades dentro do mesmo município, ao mesmo tempo, porém, essa previsão também restringe o universo de competidores, uma vez que a exigência é extremamente específica.

Destaca-se que o edital permite o somatório de atestados, mas contrariando a legislação insere uma limitação de local, ao fazer a exigência de que os atestados apresentados devem ser de um mesmo município, ou seja, posso somar os atestados, desde que sua execução seja em um mesmo local, situação vedada pela legislação.

Outrossim, ainda sobre a qualificação técnica, a alínea “i” do item 7.1.1.5 traz a exigência da apresentação de atestado registrado no Conselho competente, registro no CRA (Conselho Regional de Administração).

“h) Fica esclarecido que a ausência de registro, no(s) Atestado(s) de Capacidade Técnico-Operacional, de que os serviços se referem:

h.1) a prestação de serviços com cessão ou locação de mão de obra, ou quaisquer outros serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra;

h.2) a ausência da quantidade de Postos de Trabalho;
h.3) ao período da prestação dos serviços implicará na não aceitação do Atestado e, se for o caso, inabilitação da licitante.

i) A exigência de comprovação de experiência anterior da licitante é imprescindível e pertinente para a segurança da contratação, em razão de que não é plausível, lógico e razoável a permissão no edital de licitação de participação de empresas que não apresentem o mínimo de experiência na execução dos serviços objeto da licitação. Além da apresentação de atestado registrado no Conselho competente, registro no CRA (Conselho Regional de Administração).”

Porém, o edital novamente restringe a competitividade, uma vez que acaba por exigir que os atestados tenham sido registrados no CRA, além de exigir que as empresas licitantes possuam o registro no conselho, contrariando a legislação.

Outro ponto que traz exigência indevida, é aquela relativa à alínea H do atestado. Ainda que o referido edital seja de fornecimento de mão de obra, não é possível a não aceitação de atestados de capacidade técnica que não “h.1) a prestação de serviços com cessão ou locação de mão de obra, ou quaisquer outros serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra;”.

Outro ponto que merece a devida atenção é a exigência de vinculação de piso salarial, conforme item 2.10 do TR do Edital:

2.10 - O valor da proposta de preços deve considerar o piso salarial das categorias para as funções abrangidas no objeto da contratação, considerando-se o disposto nas respectivas Convenções Coletivas (CCT) dos sindicatos para o exercício de 2023, mantendo as já utilizadas no contrato emergencial para contratação de funcionários de apoio, sem perda salarial para os funcionários que migrarem para a empresa vencedora.

PLANILHA DE SALÁRIOS		
FUNÇÃO	PISO SALARIAL	SALÁRIO ATUAL
AUXILIAR DE SECRETARIA	R\$ 1.989,42	R\$ 1.556,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.292,01	R\$ 1.320,00
COZINHEIRO	R\$ 1.292,01	R\$ 1.540,00
CUIDADOR	R\$ 1.369,42	R\$ 1.369,42
INSPETOR	R\$ 1.303,91	R\$ 1.567,79
INTÉRPRETE DE LIBRAS	R\$ 1.391,74	R\$ 2.098,33
MONITOR	R\$ 1.369,42	R\$ 1.418,25
MOTORISTA	R\$ 1.837,80	R\$ 1.924,96
NUTRICIONISTA	R\$ 2.679,29	R\$ 3.158,56
VIGIA	R\$ 1.303,92	R\$ 1.441,67

2.11 - Deverão ser utilizados os parâmetros de pesquisa de preços definidos no artigo 15 da Lei nº 8666/1993.

Ou seja, a administração exige que as licitantes considerem o piso salarial pelo simples fato de que atualmente é o salário pago aos funcionários. Tal situação deve ser rechaçada de imediato, tendo em vista que as empresas licitantes, precisam se basear na CCT da Categoria para tanto.

III. DO MÉRITO

I. Do Agrupamento em lotes:

Conforme acima demonstrado, a não divisão do objeto em lotes afronta ao caráter competitivo do certame e a contratação, por meio de licitação. Observe o que reza o inciso I, § 1º do artigo 3º da Lei 8666/93:

“§ 1º É vedado aos agentes públicos: I – admitir, prever, incluir ou tolerar, nos atos de convocação, cláusulas ou condições que comprometam, restrinjam ou frustrem o seu caráter competitivo e estabeleçam preferências ou distinções em razão da naturalidade, da sede ou domicílio dos licitantes ou de qualquer outra circunstância impertinente ou irrelevante para o específico objeto do contrato.”

Veja que é pacífico o entendimento sobre a obrigação de divisão do objeto por itens:

Súmula nº 247 do TCU – “É obrigatória a admissão da adjudicação por item e não por preço global, nos editais das licitações para a contratação de obras, serviços, compras e alienações, cujo objeto seja divisível, desde que não haja prejuízo para o conjunto ou complexo ou perda de economia de escala, tendo em vista o objetivo de propiciar a ampla participação de licitantes que, embora não dispondo de capacidade para a execução, fornecimento ou aquisição da totalidade do objeto, possam fazê-lo com relação a itens ou unidades autônomas, devendo as exigências de habilitação adequar-se a essa divisibilidade”.

Vê-se da transcrição acima, portanto, a ausência de qualquer justificativa plausível para a realização do certame em lote único, contrariando os entendimentos sumulados.

Portanto, é pertinente à obrigatoriedade de parcelamento do objeto sempre que possível, para assegurar a competitividade do processo licitatório, justificando a excepcional condição de lote único e preço global.

Tal separação do Objeto em Lotes distintos iria viabilizar a efetiva competição no certame e economia na seleção da melhor oferta, sem que fosse condicionado que uma empresa para prestar um dos serviços, tenha necessariamente que atender às demais modalidades descritas no Instrumento Convocatório. Manter, pois, tal determinação significa restringir as possibilidades de oferta no certame licitatório, o que é vedado pelos Princípios Constitucionais da Moralidade, Impessoalidade, Isonomia e Ampla Competitividade.

O modo como foram dispostos os editais e principalmente os respectivos Termos de Referência são despiciendos, uma vez que não observa a ampla competição, pois somente um fornecedor poderá prestar o serviço em tela em tais moldes. Tal exigência é excessiva principalmente se considerarmos que, com a competitividade no mercado, existem várias empresas que conseguem prestar os mesmos serviços.

Em suma, podemos dizer que o Pregão Presencial nº 93/2023 frustra o princípio da isonomia, uma vez que a exigência formulada restringiu seriamente o número de empresas hábeis à prestação dos serviços, o que em uma última análise não favorece a verdadeira, justa e ampla competição e ainda a economicidade da contratação. Para ilustrar a importância do Princípio da Isonomia, transcrevemos ensinamento do ilustre Jessé Torres Pereira Júnior ("Licitações de Informática", renovar, 2000, pág. 30):

"(i) O Princípio da Igualdade impõe à Administração elaborar regras claras, que assegurem aos participantes da licitação condições de absoluta equivalência durante a disputa, tanto entre si quanto perante a

Administração, intolerável qualquer espécie de favorecimento”

Considerando-se os dispositivos legais, princípios constitucionais e entendimentos doutrinários sobre a matéria, não podendo haver procedimento seletivo com discriminação entre participantes, ou com cláusulas no instrumento convocatório que afastem eventuais proponentes ou os desnivelem no julgamento, conforme preceitua o art. 3º, § 1º da Lei nº 8.666/93, a seguir transcrito, in verbis:

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

Nesta esteira, merece destaque a Lei de Licitações, que em seu artigo 3º, § 1º, inciso I, prevê expressamente como intolerável a atuação contrária ao interesse público e à competitividade, proibindo peremptoriamente a adoção de condutas dissonantes com os desideratos da Lei.

“§ 1º É vedado aos agentes públicos: I - admitir, prever, incluir ou tolerar, nos atos de convocação, cláusulas ou condições que comprometam, restrinjam ou frustrem o seu caráter competitivo, inclusive nos casos de sociedades cooperativas, e estabeleçam preferências ou distinções em razão da naturalidade, da sede ou domicílio dos licitantes ou de qualquer outra circunstância impertinente ou irrelevante para o específico objeto do contrato, ressalvado o disposto nos §§ 5º a 12 deste artigo e no art. 3º da Lei no 8.248, de 23 de outubro de 1991;”

A separação do objeto do presente certame, indubitavelmente, traria maior transparência aos valores das propostas para os serviços contratados, propiciando, além disso, uma maior competitividade entre os licitantes para prestarem os serviços individualmente considerados, assim como uma contratação mais vantajosa para a Administração e com maior controle e transparência dos gastos, o que respeita os clamores do Interesse Público. Cabe lembrarmos o disposto no art. 23, §1º, da Lei 8.666/93, in verbis:

“§ 1º As obras, serviços e compras efetuadas pela Administração serão divididas em tantas parcelas quantas se comprovarem técnica e economicamente viáveis, procedendo-se à licitação com vistas ao melhor aproveitamento dos recursos disponíveis no mercado e à ampliação da competitividade sem perda da economia de escala. (Redação dada pela Lei nº 8.883, de 1994)”

Como se observa, a lei e a Jurisprudência são claras ao determinarem o fracionamento do objeto sempre que a natureza do serviço permitir e, principalmente, quando significar economia, conforme já mencionado. O mestre Marçal Justen Filho, ao comentar o dispositivo supra, leciona com propriedade:

"As contratações devem ser programadas na sua integralidade, sendo indesejável execução parcelada. Mas execução (programação) parcelada não se confunde com o fracionamento do objeto em diversos lotes ou parcelas. No caso do fracionamento, a Administração divide a contratação em inúmeros lotes, cujo conjunto corresponde à satisfação integral da necessidade pública. Em princípio, todas as contratações fracionadas são executadas simultaneamente. (...) O art. 23, § 1, impõe o fracionamento como obrigatório. A regra retrata a vontade legislativa de ampliar a competitividade e o universo de possíveis interessados. O fracionamento conduz à licitação e contratação de objetos de menor

dimensão quantitativa, qualitativa e econômica. Isso aumenta o número de pessoas em condições de disputar a contratação, inclusive pela redução dos requisitos de habilitação (que serão proporcionados à dimensão dos lotes). Trata-se não apenas de realizar o princípio da isonomia, mas da própria eficiência. A competição produz redução de preços e supõe que a Administração desembolsará menos, em montantes globais, através da realização de uma multiplicidade de contratos de valor inferior do que pela pactuação de contratação única." (grifo nosso)

Dessa forma, com a divisão do objeto, a Administração seria a maior beneficiada ao promover um processo licitatório verdadeiramente amplo e isonômico, uma vez que, através do desmembramento do objeto tal como solicitado, estimularia a competitividade, abarcando o maior número possível de licitantes.

Assim, conforme infere-se da leitura anterior, deve a Administração Pública procurar sempre estimular a competitividade e economicidade do serviço licitado, abarcando o maior número possível de licitantes. Tal providência, in casu, poderia ser obtida com o desmembramento do objeto. De fato, se o Edital tivesse sido elaborado em conformidade com os termos acima expostos, seria viabilizada a participação de demais interessados, de forma competitiva e em condições de oferecer propostas comerciais vantajosas para a Administração.

Sob essa ótica, o Acórdão 2.389/2007-TCU-Plenário, de relatoria do Ministro Guilherme Palmeira, explicita em seu sumário que "o parcelamento do objeto da licitação é obrigatório quando técnica e economicamente viável, devendo a Administração, em qualquer caso, fundamentar sua opção".

Contudo, o respectivo Termo de Referência, elaborados pela Sra. Aline da Cunha Dias (ANEXO I - TERMO DE REFERÊNCIA) não aborda justificativa técnica ou econômica para a realização das contratações em lote único. Ademais, não consta dos autos qualquer estudo técnico que comprove que o não parcelamento do objeto seria

mais vantajoso, técnica e economicamente. Portanto, mostra-se irregular a opção injustificada pelo não parcelamento do objeto da contratação, aglutinando diversos itens.

II – Da Limitação de local no atestado de capacidade técnica:

Como agravante, nota-se que a exigência da qualificação técnica (alíneas “c” e “f” o item 7.1.1.5 do edital), com a apresentação de ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA com comprovação da prestação de serviços de mão-de-obra e atendimento à diferentes unidades dentro do mesmo município e ao mesmo tempo, também restringem o universo de competidores, uma vez que a exigência é extremamente exorbitante e ineficiente, uma vez que o licitante já demonstra atender a capilaridade da prestação do serviço com o atestado que atende diferentes unidades.

Ora, a legislação é clara ao proibir a limitação de local:

“Art. 30. A documentação relativa à qualificação técnica limitar-se-á a: I - registro ou inscrição na entidade profissional competente; II - comprovação de aptidão para desempenho de atividade pertinente e compatível em características, quantidades e prazos com o objeto da licitação, e indicação das instalações e do aparelhamento e do pessoal técnico adequados e disponíveis para a realização do objeto da licitação, bem como da qualificação de cada um dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos; (...) § 5o É vedada a exigência de comprovação de atividade ou de aptidão com limitações de tempo ou de época ou ainda em locais específicos, ou quaisquer outras não previstas nesta Lei, que inibam a participação na licitação.”(g.f)

III – Da exigência de registro no Conselho Regional de Administração - CRA:

Na mesma esteira, a exigência de que o referido atestado de capacidade técnica contenha registro nas entidades CRA (Conselho Regional de Administração) é desproporcional e deve ser afastada do teto editalício. Mesma situação quanto à exigência que a empresa esteja vinculada e apresenta o registro no conselho de classe.

Importante esclarecer que a exigência de apresentação de atestado registrado no CRA, não está prevista no rol taxativo do Artigo 30, da Lei 8.666/93, observe:

Art. 30. A documentação relativa à qualificação técnica limitar-se-á a:

I - registro ou inscrição na entidade profissional competente;

II - comprovação de aptidão para desempenho de atividade pertinente e compatível em características, quantidades e prazos com o objeto da licitação, e indicação das instalações e do aparelhamento e do pessoal técnico adequados e disponíveis para a realização do objeto da licitação, bem como da qualificação de cada um dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos;

III - comprovação, fornecida pelo órgão licitante, de que recebeu os documentos, e, quando exigido, de que tomou conhecimento de todas as informações e das condições locais para o cumprimento das obrigações objeto da licitação;

IV - prova de atendimento de requisitos previstos em lei especial, quando for o caso.

Por certo que não há previsão normativa para exigir atestado registrado no CRA.

A jurisprudência consolidada nos Tribunais Pátrios, entende que a exigência de registro do atestado de capacidade técnica no CRA é ilegal, uma vez que não comporta suporte jurídico, senão vejamos:

ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. IBAMA. LICITAÇÃO. EXIGÊNCIA DE ATESTADO DE QUALIFICAÇÃO TÉCNICA VISADO PELO CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO. ILEGALIDADE. REMESSA OFICIAL. 1. Trata-se de mandado de segurança objetivando a reintegração da impetrante no procedimento licitatório, do qual foi afastada, por não apresentar certificados do Conselho Regional de Administração, anulando-se a decisão que a inabilitou na primeira etapa do certame. 2. Aos Conselhos Regionais de Administração compete fiscalizar, na área da respectiva jurisdição, o exercício da profissão de Administrador [art. 8º alínea b, da Lei n.4769/65, com nova redação dada pela Lei n. 7.321/86]. As empresas de serviços de limpeza e conservação não estão obrigadas ao registro no CRA. 3. Remessa oficial não provida. (TRF-1 - REOMS: 8089 MT 2000.36.00.008089-8, Relator: DESEMBARGADORA FEDERAL SELENE MARIA DE ALMEIDA, Data de Julgamento: 23/05/2007, QUINTA TURMA, Data de Publicação: 14/06/2007 DJ p.47).

O Artigo 27 da Lei 8.666/93, prevê que, para habilitação nas licitações, exigir-se-á, dos interessados, exclusivamente, as seguintes documentações: habilitação jurídica, qualificação técnica, qualificação econômico-financeira, regularidade fiscal e cumprimento do disposto no inciso XXXIII, do Artigo 7º da Constituição Federal.

Em relação à qualificação técnica, que é o conjunto de informações que fazem presumir que o licitante tem capacidade para cumprimento das obrigações contratuais, prevê o Artigo 30 da Lei 8.666/93, que se limitará aos documentos previstos em seus incisos, dentre os quais, menciona o inciso I, que trata de prova de atendimento de requisitos previstos em lei especial, quando for o caso.

A Administração, quando da definição dos requisitos de habilitação no edital, deve não só observar os limites legais, como também a razoabilidade das exigências que, dentro da segurança de execução contratual pretendida, representem o menor cerceamento à competição.

A Súmula 272 do TCU dispõe:

SÚMULA TCU 272: No edital de licitação, é vedada a inclusão de exigências de habilitação e de quesitos de pontuação técnica para cujo atendimento os licitantes tenham de incorrer em custos que não sejam necessários anteriormente à celebração do contrato.

Cabe ainda, trazer à tona, o entendimento exarado pelo Tribunal de Contas da União (TCU), por meio do Acórdão 4.608/2015 – 1ª Câmara, em que dispõe:

“Trata-se de representação formulada pelo Conselho Regional de Administração em face de suposta irregularidade contida em edital de pregão eletrônico realizado para contratar serviços de vigilância armada para as dependências de instituição bancária. Na oportunidade, aprecia-se pedido de reexame interposto pelo representante contra Acórdão da 1ª Câmara do TCU que considerou ser desnecessária a exigência de registro das empresas de serviços de vigilância armada no Conselho Regional de Administração (CRA). Acerca do tema, a Unidade Técnica entendeu que a decisão não merece reparo, pois “a exigência de registro junto ao Conselho Regional de Administração quando das contratações de terceirização de mão de obra ou prestação de serviços não se mostra pertinente, é exceção dos casos em que a atividade fim das empresas licitantes esteja diretamente relacionada à atividade de administrador, o que definitivamente não se amolda ao caso de contratação de serviços de vigilância e segurança, tratado nestes autos”. Tal entendimento foi integralmente acolhido pelo Relator, que teceu ainda as seguintes considerações: “8. A jurisprudência desta Corte de Contas vem se assentando no sentido de não ser exigível das empresas de locação de mão de obra o registro nos Conselhos Regionais de Administração – CRA para a participação nas licitações da administração pública federal. Somente nos casos em que a atividade fim das empresas licitantes esteja diretamente relacionada à do administrador é que a exigência de registro junto a Conselho Regional de Administração se mostra pertinente. Não é o caso da contratação de serviços de vigilância armada objeto do pregão em questão. (...) a obrigatoriedade de inscrição de empresas em determinado conselho é definida segundo a atividade central que é composta pelos serviços da sua atividade fim, nos termos do art. 1º da Lei 6.839/1980. Dessa forma, os mencionados arts. 2º, alínea ‘b’, 14 e 15 da Lei 4.769/1965, que dispõem sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração, não impõem às empresas que exploram atividade de prestação de serviços de vigilância o registro na entidade competente para a fiscalização do exercício da profissão de administrador”. (grifo nosso)

Nesse sentido, o referencial adotado pelo TCU para o presente caso passou a ser a atividade fim das empresas de terceirização de mão de obra ou prestação de serviços. Em outros termos, a atividade fim da empresa licitante, deve estar diretamente relacionada à atividade de administrador para que seja exigível o registro nos Conselhos Regionais de Administração. Este entendimento do TCU não se enquadra na contratação dos serviços em apreço, posto que não são atividades centrais da licitação, aquelas definidas pelas Leis 6.839/1980 e 4.769/1965.

Além disso, se faz latente demonstrar, que ao solicitar a exigência de CRA na licitação para o objeto do presente certame, constituiria, inequivocamente, restrição indevida ao caráter competitivo

do certame, violando, acintosamente, o Princípio da Ampla Concorrência, disposto no Artigo 3º da Lei 8666/93, vejamos:

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

§ 1o É vedado aos agentes públicos:

- admitir, prever, incluir ou tolerar, nos atos de convocação, cláusulas ou condições que comprometam, restrinjam ou frustrem o seu caráter competitivo, inclusive nos casos de sociedades cooperativas, e estabeleçam preferências ou distinções em razão da naturalidade, da sede ou domicílio dos licitantes ou de qualquer outra circunstância impertinente ou irrelevante para o específico objeto do contrato, ressalvado o disposto nos §§ 5o a 12 deste artigo e no art. 3o da Lei no 8.248, de 23 de outubro de 1991.

Por certo que a exigência do CRA pela Administração Pública, constitui formalidade excessiva, frustrando assim, o caráter competitivo da licitação, tendo em vista que, este registro só é exigido para empresas que possuam a atividade fim de administração, fato que não amolda ao caso em exame. Neste sentido, o Egrégio Tribunal Federal da Quarta Região, dispõe:

CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO - CRA. ATIVIDADE BÁSICA. HOLDING. DESNECESSIDADE DE REGISTRO NO CRA. 1. Na Lei nº 6.839/80, que trata do registro de empresas nas entidades fiscalizadoras do exercício de profissões, o critério para a exigência de inscrição no órgão de classe é a atividade básica desenvolvida pela empresa, segundo a orientação prevista em seu artigo 1º. 2. As empresas que não exercem atividade básica típica de administração, nos termos do art. 2º da Lei nº 4.769/65, não estão obrigadas ao registro ou submetidas à fiscalização do conselho Regional de administração. 3. Se a atividade da empresa, indicada em seu contrato social, não envolve a exploração de tarefas próprias de técnico de administração - ainda que se caracterize como holding -, o seu registro perante o CRA não é exigível. TERCEIRA TURMA APELAÇÃO CIVEL AC 50344245320184047000 PR 5034424-53.2018.4.04.7000 (TRF-4). Julgado em 29 de janeiro de 2019 RELATOR MARGA INGE BARTH TESSLER.

Nesse seguimento, o Egrégio Tribunal Federal da Segunda Região, igualmente manifestou-se:

NÃO OBRIGATORIEDADE DE INSCRIÇÃO NO CRA. APELAÇÃO DESPROVIDA.

1. *Apelação cível interposta contra sentença que julgou procedente o pedido, para reconhecer como indevidas a exigência da apresentação de quaisquer documentos por parte da autora, assim como as exações cobradas pelo CRA/RJ, a título de anuidade.* 2. *Com efeito, o critério que orienta a obrigatoriedade de registro num determinado Conselho Profissional está vinculado necessariamente à atividade-fim desempenhada pelas empresas, nos termos do art. 1º da Lei 6.839 /80.* 3. *Segundo o disposto no art. 8º da Lei nº 4.769 /65, a competência do Conselho Regional de Administração limita-se ao controle e fiscalização dos profissionais e das sociedades que exerçam as atividades previstas no art. 2º da citada Lei.* 4. *O objeto social da demandante é a participação societária em outras empresas (holding), não abrangendo nenhuma das atividades típicas de Administrador, regulada pela Lei nº. 4769 /65. Precedente: (STJ), 2ª Turma, REsp 1214581, Rel. Min. MAURO CAMPBELL MARQUES, DJe 3.2.2011).* 5. *Apelação não provida. RICARDO PERLINGEIRO Desembargador Federal 1 VICE-PRESIDÊNCIA Apelação AC 00049685520104025101 RJ 0004968-55.2010.4.02.5101 (TRF-2) RICARDO PERLINGEIRO.*

De todo modo, inclina-se a entender que não é obrigatória a inscrição das empresas no Conselho Regional de Administração – CRA, cuja atividade-fim, não está relacionada com aquelas típicas de administração, previstas no Artigo 2º da Lei 4.769/65 e no Artigo 3º do Decreto nº 61.934/67.

É possível concluir, portanto, que a exigência de inscrição junto ao Conselho Regional de Administração nas licitações para contratação de serviços que envolvem prestação de serviços terceirizados, na medida em que a atividade-fim das empresas não se relacionam diretamente com administração, não se faz razoável.

Dessa forma, do ponto de vista técnico e legal, não há fundamento que justifique a obrigatoriedade do registro no CRA.

IV – Da exigência de piso salarial mínimo:

Conforme exposto acima, o item 2.10 do TR estipula que as licitantes estão obrigadas a praticar o salário que atualmente são realizados pela empresa contratada emergencialmente pela municipalidade.

Ainda que não haja aqui uma restrição a competitividade do certame, há claro receio fundado de prejuízo ao erário. Não é possível a administração pública, sem quaisquer

justificativas, exigir que os salários dos profissionais sejam diferentes ao piso da CCT.

Os salários determinados pela Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato de Prestação de Serviços de Petrópolis (ANEXO 1) são os seguintes:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001129/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/05/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023634/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.135470/2023-20
DATA DO PROTOCOLO: 25/05/2023

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

SINDICATO FLUMINENSE DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, CNPJ n. 32.003.915/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS BARBOSA LOPES;

E

SIND EMPREGADOS COND EMPRE E PREST SERV PETROPOLIS, CNPJ n. 27.972.678/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE OALAS DE QUEIROZ;

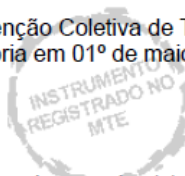
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Petrópolis/RJ**.



CATEGORIA		Salário 2023/2024
1	Servente, Aux. Serv. Gerais, Aux. Limpeza, Limpador Vidros, Varredor de Rua, Aux. Cozinha e Operador de Copiadora	R\$ 1.480,26
2	Garçom	R\$ 1.581,38
3	Copeira, Contínuo, Estafeta, Empacotador e Mensageiro	R\$ 1.497,45
4	Triciclista	R\$ 1.480,27
5	Atendente	R\$ 1.480,27
6	Cozinheira	R\$ 1.526,15
7	Aux. de Dedetização	R\$ 1.480,27
8	Dedetizador sem moto	R\$ 1.554,49
9	Dedetizador com moto	R\$ 1.562,56
10	Calafate	R\$ 1.562,56
11	Porteiro, Vigia, Operador de Salão	R\$ 1.522,60
12	Gari e Coletor de Lixo	R\$ 1.510,27
13	Operador de Estacionamento, Controlador de Trafego	R\$ 1.491,42
14	Operador de Micro	R\$ 1.598,08
15	Programador de Micro	R\$ 1.702,31
16	Aux. de Jardinagem	R\$ 1.523,22
17	Jardineiro e Operador de Piscina	R\$ 2.130,63
18	Operador de Roçadeira (R\$ 1.631,45 + 30% periculosidade)	R\$ 2.120,89
19	Operador de Quadra de Tênis	R\$ 2.130,63
20	Zelador Predial	R\$ 2.253,27
21	Calceteiro	R\$ 1.480,26
22	Operador de Caixa	R\$ 1.526,15
23	Motorista de Utilitário até 2 ton	R\$ 1.933,57
24	Ronda de Turno Motorizado	R\$ 1.726,40
25	Cabineiro de Elevador (ascensorista)	R\$ 1.581,38
26	Ronda de Turno sem motorização	R\$ 1.594,88

Dessa forma, considerando que os serviços serão prestados em Petrópolis e que os valores estão divergentes e inferiores ao da categoria, faz-se necessária sua retificação.

Portanto, tal redação deve ser afastada do texto do Edital.

IV. DOS PEDIDOS

Postas estas premissas, expostas as razões, postulamos nesta oportunidade:

a) Seja recebido de forma tempestiva a presente IMPUGNAÇÃO, com seu regular efeito, determinando se o seu imediato processamento;

b) Que seja julgamento totalmente procedente, alterando os termos do Edital, conforme os apontamentos das irregulares.

Nestes termos, pede e espera deferimento.

Petrópolis, 15 de fevereiro de 2024.

ITATRADE SERVIÇOS LTDA

ANEXO 1

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001129/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/05/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023634/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.135470/2023-20
DATA DO PROTOCOLO: 25/05/2023

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

SINDICATO FLUMINENSE DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, CNPJ n. 32.003.915/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS BARBOSA LOPES;

E

SIND EMPREGADOS COND EMPRE E PREST SERV PETROPOLIS, CNPJ n. 27.972.678/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE OALAS DE QUEIROZ;

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 maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Petrópolis/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO

O piso salarial da categoria profissional de asseio e conservação, em 1º de Maio de 2023, passará para R\$ 1.480,26 (um mil, quatrocentos e oitenta reais e vinte e seis centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: REAJUSTE TOTAL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL DA CATEGORIA: 6,34% (seis vírgula trinta e quatro por cento)

O Dispêndio Financeiro da presente convenção coletiva de trabalho de 2023 é no percentual de 6,34% (seis vírgula trinta e quatro por cento), válido para o período compreendido de 1º de maio de 2023 à 30 de abril de 2024, conforme rubricas trabalhistas a seguir exemplificadas:

CLÁUSULAS	CCT / 2022	CCT / 2023	VARIAÇÃO FINANCEIRA
Cláusula 3ª (Piso salarial da Categoria)	R\$ 1.396,34	R\$ 1.480,26	6,01%
Cláusula 16ª (auxílio Alimentação*)	R\$ 483,00	R\$ 517,50	7,14%
*(Considerando-se em média 23 dias úteis/mês)			
Cláusula 20ª (Benefício Social Familiar)	R\$ 17,00	R\$ 19,00	11,76%

TOTAL	R\$ 1.896,34	R\$ 2.016,76	6,34%
-------	--------------	--------------	-------

PARÁGRAFO SEGUNDO: As funções abaixo mencionadas terão os salários que se seguem a partir de 1º de Maio de 2023:

CATEGORIA		Salário 2023/2024
1	Servente, Aux. Serv. Gerais, Aux. Limpeza, Limpador Vidros, Varredor de Rua, Aux. Cozinha e Operador de Copiadora	R\$ 1.480,26
2	Garçom	R\$ 1.581,38
3	Copeira, Contínuo, Estafeta, Empacotador e Mensageiro	R\$ 1.497,45
4	Triciclista	R\$ 1.480,27
5	Atendente	R\$ 1.480,27
6	Cozinheira	R\$ 1.526,15
7	Aux. de Dedetização	R\$ 1.480,27
8	Dedetizador sem moto	R\$ 1.554,49
9	Dedetizador com moto	R\$ 1.562,56
10	Calafate	R\$ 1.562,56
11	Porteiro, Vigia, Operador de Salão	R\$ 1.522,60
12	Gari e Coletor de Lixo	R\$ 1.510,27
13	Operador de Estacionamento, Controlador de Trafego	R\$ 1.491,42
14	Operador de Micro	R\$ 1.598,08
15	Programador de Micro	R\$ 1.702,31
16	Aux. de Jardinagem	R\$ 1.523,22
17	Jardineiro e Operador de Piscina	R\$ 2.130,63
18	Operador de Roçadeira (R\$ 1.631,45 + 30% periculosidade)	R\$ 2.120,89
19	Operador de Quadra de Tênis	R\$ 2.130,63
20	Zelador Predial	R\$ 2.253,27
21	Calceteiro	R\$ 1.480,26
22	Operador de Caixa	R\$ 1.526,15
23	Motorista de Utilitário até 2 ton	R\$ 1.933,57
24	Ronda de Turno Motorizado	R\$ 1.726,40
25	Cabineiro de Elevador (ascensorista)	R\$ 1.581,38
26	Ronda de Turno sem motorização	R\$ 1.594,88

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O Limpador de Vidros somente fará jus ao Adicional de Periculosidade, nos casos em que executar as rotinas de limpeza de vidros em andaime, numa altura superior à 2,5m (dois metros e meio) e somente nos dias efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Somente será considerado Operador de Roçadeira, o profissional que operar máquina a gasolina, de forma constante, fazendo jus ao Adicional de Periculosidade.

CLÁUSULA QUARTA - DEMAIS FUNÇÕES PARA EMPRESAS DE SERVIÇOS

As funções abaixo relacionadas terão a remuneração mínima de:

CATEGORIA		Salário 2023/2024
27	Encarregado e Fiscal de Salão	R\$ 1.565,57
28	Recepcionista de Gabinete	R\$ 1.900,62

29	Recepcionista Bilíngüe e Recepcionista de Comitê	R\$ 2.696,58
30	Monitor, Monitor de Turma, Monitor de Equipe	R\$ 2.366,95
31	Aux. de Depto. Pessoal e Aux. Administrativo	R\$ 1.525,73
32	Recepcionista	R\$ 1.565,57
33	Almoxarife, Motoboy	R\$ 1.537,53
34	Coordenador Administrativo e de Vale Transporte	R\$ 1.537,53
35	Supervisor Motorizado	R\$ 2.166,45
36	Chefe Depto ou Seção e Supervisor Motorizado nível 1	R\$ 2.676,96
37	Coordenador de Serviços, de Distribuição e de Entrega	R\$ 1.525,73
38	Inspetor de Serviços, Agente Comercial, Agente Operacional	R\$ 1.635,99
39	Consultor Jurídico, Financeiro, Rec. Humanos	R\$ 2.052,26
40	Assist. Administrativo, Operacional, de Pessoal	R\$ 1.816,97
41	Supervisor sem Motorização	R\$ 1.784,74
42	Secretária	R\$ 1.784,74
43	Asses. Financeira, Comercial, Operacional	R\$ 1.848,24
44	Auxiliar de Almoxarifado e Aux. Manutenção	R\$ 1.525,73
45	Assistente técnico de programação e Manutenção	R\$ 2.392,84
46	Assistente técnico operacional - nível 1	R\$ 2.047,15
47	Assistente técnico operacional - nível 2	R\$ 2.183,90
48	Consultor administrativo	R\$ 2.047,15
49	Consultor de Informática e Consultor Tec. de Informação	R\$ 2.047,15
50	Mensageiro externo nível 1	R\$ 1.522,56
51	Reprografista nível 1	R\$ 1.570,99
52	Supervisora higienização hospitalar e afins	R\$ 3.214,98
53	Técnica de enfermagem e higienização, Técnico de Segurança do Trabalho	R\$ 1.997,45
54	Técnico de secretaria nível 1	R\$ 2.901,06
55	Técnico de secretaria nível 2	R\$ 4.161,40
56	Faturista	R\$ 1.922,28
57	Bilheteiro de centros culturais	R\$ 3.076,35
58	Artista de Evento Cultural	R\$ 2.803,63

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

A função de Operador de Estacionamento, se exercida em locais fechados terá acréscimo de 20% de Insalubridade, em conformidade com a avaliação técnica do serviço de SESMT e redução de carga horária para 36 horas semanais.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Para as funções Administrativas, Operacionais, Operadores de Estacionamento e Cabineiros, fica estipulado que, em face das peculiaridades da atividade profissional, poderão empregados e empregadores, celebrarem acordo aditivo ao contrato de trabalho, no intuito de dilatar o intervalo destinado ao lanche em até 30 (trinta) minutos, bem como compensar as horas do sábado no decorrer da semana.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

As demais funções Técnicas e de liderança não mencionadas neste documento perceberão, como remuneração mínima, o mesmo salário do encarregado. As outras funções que já percebiam salários superiores aos pisos estabelecidos nesta convenção, terão seus salários corrigidos em 6,01% (seis vírgula zero um por cento) partir de 01 de Maio de 2023.

PARÁGRAFO QUARTO:

Em razão da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos convenientes resolvem adotar a Súmula 374 do TST, acordando que empregado integrante da categoria profissional diferenciada não tem direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo diverso, no qual a empresa prestadora de serviços não foi representada por órgão de classe de sua categoria profissional.

PARÁGRAFO QUINTO:

Os Sindicatos conjuntamente poderão realizar acordos com empresas em separado, estipulando o Piso para as funções que surjam em licitações Públicas ou em Contratações Empresariais, que não constem da relação de funções, definindo horários mínimos de trabalho conforme a necessidade do trabalhador, bem como Estabelecer Contratos por Prazos Determinados e Banco de Horas, tudo conforme a Lei 9601 de 21/01/98, tornando-se sem efeito legal os Acordos não assistidos pelo Sindicato Patronal. Qualquer acordo não poderá estipular salário inferior ao piso base da categoria.

PARÁGRAFO SEXTO:

Os empregados administrativos ou operacionais que prestam serviços nas sedes das empresas representadas pelas partes convenentes, e que recebam salário de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), terão seus salários corrigidos em 6,01% (seis vírgula zero um por cento) a partir de 01 de Maio de 2023. Já os empregados administrativos ou operacionais que prestam serviços nas sedes das empresas representadas pelas partes convenentes, e que percebam salário superior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), terão seus salários corrigidos em 6,01% (seis vírgula zero um por cento) a partir de 01 de Maio de 2023.

PARÁGRAFO SÉTIMO:

Todos os Cooperados e empregados contratados através de Contratos Temporários, nos cargos representados pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Limpeza, Asseio, Conservação e Serviços Terceirizados, ficam abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, gozando de todos os direitos e obrigações, não podendo receber mensalmente valores e benefícios inferiores aos aqui convencionados.

PARÁGRAFO OITAVO:

É de responsabilidade do sindicato laboral fiscalizar o cumprimento desta CCT no seu todo, cabendo a este as devidas medidas legais pertinentes ao seu inadimplemento.

CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS E OPERACIONAIS

O salário dos empregados administrativos, admitidos após a última correção salarial da categoria será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao numero de meses a partir da data de admissão, conforme Art. 5º. da Lei 7238/84 , respeitando-se os pisos salariais estabelecidos na presente CCT.

PARAGRAFO ÚNICO:

Os Sindicatos convenentes acordam que as empresas e seus empregados poderão instituir trabalho no sistema home office (trabalho em domicilio), nos termos do artigo 75 – A e seguintes, da CLT, pois se trata de uma realidade comum na era contemporânea do Direito do Trabalho, eis que propicia ao empregado maior autonomia na prestação de labor, menor desgaste com deslocamentos à empresa, economia e racionalização de tempo hábil para resoluções de problemas particulares ou de seu interesse, maior convívio com sua família e, indubitável ganho social.

CLÁUSULA SEXTA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA DE LIMPEZA URBANA

O piso salarial da categoria profissional de limpeza urbana, em 1º de Maio de 2023, passará para R\$ 1.500,57 (um mil e quinhentos reais e cinquenta e sete centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: REAJUSTE TOTAL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL DA CATEGORIA: 6,34% (seis vírgula trinta e quatro por cento)

O Dispêndio Financeiro da presente convenção coletiva de trabalho de 2023 é no percentual de 6,34% (seis vírgula trinta e quatro por cento), válido para o período compreendido de 1º de maio de 2023 à 30 de abril de 2024, conforme rubricas trabalhistas a seguir exemplificadas:

CLÁUSULAS	CCT / 2022	CCT / 2023	VARIAÇÃO FINANCEIRA

Cláusula 6ª (Piso salarial da Categoria)	R\$ 1.415,50	R\$ 1.500,57	6,01%
Cláusula 16ª (auxílio Alimentação*)	R\$ 483,00	R\$ 517,50	7,14%
*(Considerando-se em média 23 dias úteis/mês)			
Cláusula 20ª (Benefício Social Familiar)	R\$ 17,00	R\$ 19,00	11,76%
TOTAL	R\$ 1.915,50	R\$ 2.037,07	6,34%

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As funções abaixo mencionadas terão os salários que se seguem a partir de 1º de Maio:

ADMINISTRATIVO	
CATEGORIA	Salário 2023/2024
1 PANFLETISTA	R\$ 1.500,57
2 AUXILIAR DE SERV GERAIS	R\$ 1.500,57
3 APONTADOR	R\$ 1.500,57
4 SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	R\$ 4.746,67
OPERACIONAL	
CATEGORIA	Salário 2023/2024
1 COLETOR DE LIXO (+INSALUBRIDADE)	R\$ 1.532,48
2 MOTORISTA (+ INSALUBRIDADE	R\$ 2.335,73
3 ENCARREGADO DE TURMA I	R\$ 2.567,28
4 ENCARREGADO DE TURMA II	R\$ 3.412,19
5 OPERADOR DE TRAFEGO	R\$ 1.888,90
6 SUPERVISOR OPERACIONAL	R\$ 6.035,65
OFICINA	
CATEGORIA	Salário 2023/2024
1 AUXILIAR DE MECANICO (+ INSALUBRIDADE)	R\$ 1.868,59
2 ENCARREGADO DE MANUNTENÇÃO (+ INSALUBRIDADE)	R\$ 2.538,81
3 ELETRICISTA DE AUTO (+ INSALUBRIDADE)	R\$ 1.868,77
4 MECANICO DE MANUNTENÇÃO (+ INSALUBRIDADE)	R\$ 2.538,81
5 BORRACHEIRO (+ INSALUBRIDADE)	R\$ 1.868,77

PARÁGRAFO TERCEIRO - DEMAIS FUNÇÕES LIMPEZA URBANA

As demais funções Técnicas e de liderança não mencionadas neste documento perceberão, como remuneração mínima, o mesmo salário do encarregado de Turma. As outras funções que já percebam salários superiores aos pisos estabelecidos nesta convenção, terão seus salários corrigidos em 6,01% (seis vírgula zero um por cento) a partir de 01 de Maio de 2023.

PARÁGRAFO QUARTO

Os empregados administrativos ou operacionais que prestam serviços nas sedes das empresas representadas pelas partes convenientes, e que percebam salário de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), terão seus salários corrigidos em 6,01% (seis vírgula zero um por cento) partir de 01 de Maio de 2023. Já os empregados administrativos ou operacionais que prestam serviços nas sedes das empresas representadas pelas partes convenientes, e que percebam salário superior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), terão seus salários corrigidos em 6,01% (seis vírgula zero um por cento) a partir de 01 de Maio de 2023.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DO PAGAMENTO

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso ao trabalhador. O pagamento deverá ser efetuado durante o horário bancário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para efeito de pagamento de salário, exclusivamente, o sábado não será considerado dia útil.

PARÁGRAFO SEGUNDO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Fica acordado que as empresas poderão conceder o benefício da antecipação salarial em até 20% dos salários normativos, com o propósito social de atender possíveis demandas urgentes e imprevistos do dia a dia.

CLÁUSULA OITAVA - CONTRACHEQUE

As empresas comprovarão o pagamento do salário por meio de contracheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas disponibilizarão os contracheques até 30 (trinta) dias após o efetivo pagamento do salário, com as discriminações das verbas salariais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS

As partes convenientes acordam que, devido às peculiaridades do setor econômico, as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos ocorridos no mês, poderão ser processados na folha de pagamento do mês seguinte ao da respectiva ocorrência.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA NONA - APRENDIZ

Os Sindicatos acordam que será garantido ao aprendiz, exclusivamente nas funções que demandam formação profissional e que não se exponham ao risco de insalubridade e periculosidade, o salário mínimo da categoria por hora trabalhada.

PARAGRAFO ÚNICO

Os Sindicatos convenientes acordam que nos contratos de prestação de serviços, com jornada intermitente e/ou temporária, por sua natureza transitória, as empresas ficarão dispensadas do cumprimento das cotas de aprendizagem e pessoa com deficiência (PCD).

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

CLÁUSULA DÉCIMA - MUNICÍPIOS ABRANGIDOS

A base territorial do Sindicato dos Empregados abrange o Município de **PETRÓPOLIS** representando assim os Trabalhadores dessa Base.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO DE ENCARREGADOS

Os encarregados das Empresas de Serviços receberão mensalmente percentual mínimo calculado sobre o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, conforme previsto na Cláusula Quarta, a título de gratificação, na seguinte forma:

A - de 16 à 30 empregados: 25% (vinte e cinco por cento);

B - de 31 à 60 empregados: 30% (trinta por cento);

C - acima de 61 empregados: 40% (quarenta por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LÍDERES DE TURMA

Os responsáveis por grupos de até 15 (quinze) empregados considerados líderes de turma farão jus a uma gratificação mensal de 15% (quinze por cento) do Piso Salarial da Categoria profissional de Servente, somente enquanto estiverem desempenhando tal liderança.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Aqueles que até a presente data estiverem exercendo o cargo de encarregado, mesmo com até 15 (quinze) empregados, permanecerão como encarregados e farão jus ao piso de encarregado, como previsto na presente.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORA EXTRA

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas acrescidas de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados, com acréscimo de 100 %, ambos calculados sobre a hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00h e 5:00h serão remuneradas com adicional noturno de 20%, incidente sobre o salário base do empregado; conforme Art. 73 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas que ultrapassarem o período compreendido entre 22:00 horas e 05:00 horas, não serão remuneradas com o adicional noturno previsto no caput.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIOS E ADICIONAIS

As gratificações pagas com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivos, excetuando-se, neste caso, as gratificações de insalubridade e periculosidade, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As importâncias, ainda que habituais, pagas à título de ajuda de custo (o auxílio-alimentação e o auxílio-combustível), vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Consideram-se prêmios às liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O empregador ficará obrigado, a partir de 1º de Maio de 2023, a conceder auxílio alimentação, no valor de R\$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês, podendo ser a concessão de tickets, cartão alimentação/refeição, podendo ainda, os mesmos serem substituídos por Cesta Básica de alimentos contendo produtos de 1º necessidade, ou por refeição preparada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os empregados que trabalharem em escala/plantão, receberão alimentação e/ou tickets somente para os dias efetivamente trabalhados, e os que laborarem até 4 (quatro) horas, para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º., XIII, de Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito a descontar dos empregados, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor total dos tickets concedidos no mês de competência. Para as empresas que optarem pelo fornecimento de cesta básica, o desconto do empregado corresponderá a R\$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) no mês de competência.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A concessão do auxílio alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.

PARÁGRAFO QUARTO:

Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou refeição em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador.

PARÁGRAFO QUINTO:

Fica facultado às empresas, com a respectiva anuência do empregado, a concessão do intervalo de 30 minutos para intervalo e/ou refeições nos moldes da Lei 13.467/2017, sendo que, em caso de não concessão do referido intervalo, será o mesmo indenizado.

PARÁGRAFO SEXTO:

As empresas que optarem em fornecerem Cestas Básicas, estas terão que conter as quantidades mínimas abaixo relacionadas:

5 kg de açúcar refinado

10 kg de arroz agulhinha tipo 1
2 pacotes de biscoito de 200gr
1 kg de café
1 lata de ervilha
2 kg de macarrão
1 kg de farinha de mandioca
2 kg de feijão preto tipo 1
1 kg de fubá
2pcte. de preparo para pudim
1 pote de 400 gr. de doce em corte tipo goiabada ou similar
2 pacotes de 500 gr. de leite em pó
1 lata de milho verde
1 lata de extrato de tomate
2 recipientes de óleo de soja
2 latas de salsicha
1 kg de sal refinado
500 gr. de carne seca e ou linguiça
2pcts. de biscoito recheado
1pcte. de preparado para mingau
2 pacotes de 200 gr. de achocolatado em pó
1 lata de sardinha em conserva
2 mistura para bolo
2 kg de feijão carioca ou mulatinho tipo 1

PARÁGRAFO SÉTIMO:

O prazo para entrega de cesta básica pelo empregador será até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao de referência, devendo o empregado retirá-la na empresa, ou onde esta indicar, até o dia 18 (dezoito) do mesmo mês. Ficarà a critério da empresa, que o empregado que não retirar a cesta básica no prazo referenciado, perderá naquele mês tal benefício, sendo devolvido o desconto correspondente no pagamento do mês subsequente.

PARÁGRAFO OITAVO:

As Empresas que não atenderem ao estipulado nesta Cláusula serão penalizadas com multa de meio Piso Salarial por empregado, recolhidos ao Sindicato Laboral.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, na forma pactuada abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO:

O desconto legal do complemento do vale-transporte, conforme previsto no parágrafo terceiro, da presente cláusula, será limitado ao valor creditado.

PARÁGRAFO QUINTO:

No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

PARÁGRAFO SEXTO:

No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver o saldo não utilizado de vale transporte na rescisão do contrato.

PARÁGRAFO SÉTIMO:

A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BOLSAS DE ESTUDO

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do salário educação, para seus empregados, devendo comunicar aos empregados sobre a abertura de convênio e de como se inscreverem para receberem o benefício.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIOS

As empresas poderão firmar convênios de assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais, e com Farmácias para atendimento aos seus empregados, independente dos já firmados pelo Sindicato Laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o

dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/05/2023, o valor total de R\$19,00 (dezenove reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e

será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

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

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

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

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS	BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES		DESCRITIVO
	FORMA DE PRESTAÇÃO		
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 410,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 120,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 1.100,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ

DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE
LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.

BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X	R\$ 660,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$ 400,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO CULTURAL	1X	R\$ 100,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA SER UTILIZADO NA COMPRA DE MATERIAIS LITERÁRIOS PARA FORMAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO FAMILIAR.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA		SIM	TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM

CORRENTE
VIRTUAL

APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS
GASTOS.

BENEFÍCIO
RECOLOCAÇÃO

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM
CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O
TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE
REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.

BENEFÍCIO
PSICOSSOCIAL E
NUTRICIONAL

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO,
SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS
TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR
PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.

BENEFÍCIO
FUNERAL
DESPESAS
EXTRAS

1X

R\$
1.000,00

SERÁ DISPONIBILIZADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA,
PARA CUSTEAR EVENTUAIS DESPESAS EXTRAS
NÃO PREVISTAS NO BENEFÍCIO SERVIÇO
FUNERAL, TAIS COMO, ALIMENTAÇÃO,
TRANSPORTE, ENTRE OUTRAS.

BENEFÍCIO
CERTIFICAÇÃO
DIGITAL
(TRABALHADOR)

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA
LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA
CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO
DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE
CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

BENEFÍCIO
RENDA
COMPLEMENTAR

SIM

TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA
FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE
PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS
DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS
PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE
PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS,
PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL
LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E
COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.

BENEFICIOS

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS
FORMA DE
PRESTAÇÃO

DESCRIPTIVO

BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X R\$ 1.100,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO LICENÇA PATERNIDADE	1X R\$ 300,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL SEM UNIDADE MÓVEL	SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.

BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO REQUALIFICAR	SIM	TEM COMO OBJETIVO REQUALIFICAR O TRABALHADOR, MELHORANDO SEU DESEMPENHO NAS TAREFAS DIÁRIAS, ATRAVÉS DE CURSOS PRESENCIAIS E/OU ON-LINE.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS

Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, as gratificações recebidas, conforme a legislação em vigor.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

PARÁGRAFO ÚNICO:

É obrigação do empregado manter os seus dados atualizados na empresa, como endereço, telefone, nome e contato dos filhos, estado civil, cartão de vacinas atualizado e/ou outras informações adicionais para a sua localização. O empregado também deverá informar a empresa os casos de alteração cadastral, que só terá valor a partir da data da respectiva comunicação, de modo que a empresa não poderá ser responsabilizada pela não atualização dos dados cadastrais do empregado, estando este, sujeito às medidas legais cabíveis.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO E HOMOLOGAÇÃO

Por se tratar de categoria profissional de asseio e conservação, cuja atividade é essencial para o bem estar da sociedade, e também por representar a base da pirâmide Laboral, os Sindicatos Convenentes, em prol da valorização social do trabalho, e para evitar qualquer possibilidade de precarização do trabalho, acordam que a homologação e quitação de rescisão dar-se-á na forma pactuada abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica acordado entre os Sindicatos Convenientes acerca das empresas realizarem todas as homologações de rescisões de contrato de trabalho com mais de 1(hum) ano de duração na sede do Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A assistência sindical para homologação das rescisões de contrato de trabalho com mais de 1 (hum) ano de duração é da competência do sindicato laboral, em cuja jurisdição o empregado prestou serviços nos últimos 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÃO:

a) O pagamento das parcelas constantes no recibo de quitação deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia útil, incluindo-se o do vencimento.

b) Enquadram-se na previsão da presente cláusula:

- A rescisão antecipada, pelo empregador ou empregado, do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão com aviso prévio indenizado, dispensado o seu cumprimento;
- O pedido de demissão pelo empregado, com dispensa do cumprimento do aviso prévio;
- O término do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão com cumprimento do aviso prévio;
- O pedido de demissão pelo empregado, com cumprimento do aviso prévio;
- Demissão consensual.

PARÁGRAFO QUARTO: Nas homologações de rescisão contratual, as empresas se obrigam a exibir o extrato analítico dos depósitos do FGTS, formulário do Seguro desemprego, comprovante do depósito da multa sobre o FGTS, o recolhimento das guias previdenciárias dos últimos 6 (seis) meses, e demais documentos exigidos por Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme determina a Lei nº 7.855/89 e Instrução Normativa n.º04/2002 da Secretaria de Relações do Trabalho, publicada no DOU de 03.12.2002.

PARÁGRAFO ÚNICO:

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (data base), não terá direito à indenização adicional de 1 (um) salário mensal, ficando prejudicado o disposto no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, por força da Lei 13.467/17, desde que o encerramento total ou parcial do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador de serviço (empresa contratante de prestação de serviços), ou por negativa de transferência do contratado (empregado) para outro setor.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

O empregado que estiver em cumprimento do aviso prévio poderá ser transferido para outro Município onde exercerá as mesmas funções, salvo por encerramento do contrato de prestação de serviços ou a pedido do cliente, desde que, adequada a sua jornada de trabalho a condição do transporte. E se, neste período, o empregado demitido conseguir outro emprego, fica dispensado do restante do cumprimento do aviso e respectivo pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Na hipótese do contrato de trabalho ficar suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho, com percepção de auxílio doença ou acidente, por mais de um ano, o período suspenso não será computado para o cálculo do aviso prévio proporcional.

MÃO-DE-OBRA FEMININA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DEMISSÃO GARANTIA DA GESTANTE

A empregada deverá informar se está ou não em estado de gestação no ato de sua demissão do quadro funcional da empregadora, se esta ou não em estado de gestação, com base na Lei 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o processo demissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Havendo a constatação da gravidez da empregada, após a sua demissão, sem que a empresa tivesse a época conhecimento de tal fato, compromete-se a empresa em readmiti-la, sem qualquer incidência de ônus durante o período em que a mesma esteve afastada do emprego.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função, quando readmitidos no período de 3 (três) meses após a respectiva demissão.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DESVIO DE FUNÇÃO

O desvio de função será caracterizado quando o empregado exercer função diferente da que foi contratado por um período superior a 50% do seu turno de trabalho diariamente, pelo prazo máximo de 90 dias durante o ano vigente, devendo prevalecer a remuneração à maior. Essa diferença de remuneração deverá ser paga a título de indenização no contra-cheque correspondente ao mês de competência em que o empregado exerceu função diferente da contratada.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MUDANÇA DE LOCAL DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro horas), as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação trabalhista, atinente a cada caso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Na hipótese do empregado ficar sem setor destinado para prestação de seus serviços, deverá se apresentar, no dia seguinte na sede da empresa para nova designação e até que tal ocorra, ficará garantido o recebimento dos seus salários e à marcação do ponto.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O empregado que estiver de aviso prévio poderá ser transferido para outro município distinto do seu local de trabalho, cumprindo a indenização com vale transporte.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSFERÊNCIA

As empresas deverão comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, as mudanças de local de trabalho. Os transferidos para outros Municípios receberão as despesas adicionais do Vale transporte, em conformidade com a legislação.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÕES

O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando as vantagens pessoais, conforme a Instrução Normativa n°. 1 do TST.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO TRABALHADOR DE ASSEIO

Fica convencionado que o dia 16 de maio será o DIA DO TRABALHADOR DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, data esta em que será eleito o Servente-Padrão, ocasião em que ambas as entidades promoverão um evento festivo.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo de 2 (duas) horas, como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, seja por meio manual, mecânico, eletrônico, biometria, celular, ponto por exceção (art.74, §4º da CLT) ou qualquer outro que possa aferir o respectivo controle.

PARAGRAFO PRIMEIRO

Os Pontos de Serviços que tiverem até 10 (dez) funcionários, ficarão dispensados da marcação da jornada diária de trabalho, conforme decisão de Mesa Redonda na DRT de Petrópolis-RJ.

PARAGRAFO SEGUNDO

Fica dispensada a marcação de ponto nos intervalos das refeições, descanso e de lanche.

PARÁGRAFO TERCEIRO

São considerados válidos, para os fins de direito, todos os tipos de controles de pontos, inclusive, aqueles com registro invariável de jornada de trabalho (ponto britânico) ou com rasura, desde que com a anuência do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO

A jornada de trabalho poderá ser doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, observados ou indenizados, o intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação, com a respectiva anuência do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Em caso de trabalho noturno as horas serão remuneradas no percentual de 20%, para os períodos laborados entre 22:00h à 05:00h.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Se a Jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO:

A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO:

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER

Desde que conste de seu exame médico admissional, na forma da legislação em vigor, fica autorizada a prorrogação da jornada da mulher empregada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE ESTUDANTE

Fica assegurado o direito de dispensa ao empregado no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado ao Empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas horas), mediante comprovação por escrito, e que haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e o da prova.

**FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

As empresas obrigam-se a avisar, com 15 (quinze) dias de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas poderão optar em comum acordo com o empregado, o gozo das férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, respeitando-se o limite legal para o gozo integral das férias.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Os dias úteis não trabalhados poderão ser compensados nas férias.

PARÁGRAFO QUARTO:

Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor.

PARAGRAFO QUINTO: INÍCIO DAS FÉRIAS

O dia do inicio das férias poderá ocorrer nos dias que antecederem a feriados ou ao dia do repouso semanal remunerado do empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA

O empregado afastado do serviço por mais de 120 dias consecutivos, por doença, devidamente comprovados pelo órgão Previdenciário, terá garantia de emprego a partir da alta médica pelo período de 30 (trinta) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas deverão implantar medidas que visem a melhorar suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados nos vestiários e refeitórios.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

As entidades convenientes poderão constituir o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho Sindical, em conformidade com a NR 4 nos termos da Portaria 17 de Agosto de 2007.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - EPI

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luva de borracha, cinto de segurança, máscara, e outros) adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos do Art. 166, da Portaria nº 3.214, de 08.06.78.

PARÁGRAFO ÚNICO: O EPI –Equipamento de Proteção Individual, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave, nos termos do art. 482, da CLT.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 03 (três) uniformes por ano a seus empregados, ficando obrigatoriamente o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais outro a cada seis meses, cabendo ao funcionário a conservação e inteira responsabilidade sob o mesmo, será obrigatório o uso das peças recebidas em seu local de trabalho, o não cumprimento implicará em descumprimento as normais legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guardapós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

O empregado indenizará, com base no §1º do art. 462 da CLT, a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido. Tal previsão deverá constar do contrato de trabalho do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO:

A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de sanção.

PARÁGRAFO QUINTO:

A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso comum.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INSALUBRIDADE

Fica concedido aos empregados que exerçam funções insalubres, os percentuais previstos em LEI, um adicional de insalubridade, calculado sobre o Piso Salarial do Servente, conforme Laudo Técnico emitido por Profissional Registrado no Ministério do Trabalho e Emprego para esse fim.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os coletores de Lixo Urbano, Industrial e hospitalar, receberão os Adicionais previstos na Legislação Trabalhista de 40% sobre o Piso Salarial do Servente.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas obrigam-se ao cumprimento da IN – INSS/DC no. 090, de 16 de junho de 2003, mantendo atualizado o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário dos seus empregados e fornece-lo àqueles que exerçam funções que o exijam.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O adicional de insalubridade previstos na legislação, somente serão alterados mediante laudo pericial expedido por técnicos registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.

PÁRAGRAFO QUARTO: Não fará jus ao adicional de insalubridade o manuseio de produtos de limpeza predial, acondicionamento e transporte em lugar específico de sacos de lixo e lixeiras, eis que são atividades inerentes à função.

PERICULOSIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PERICULOSIDADE

As empresas se obrigam ao pagamento do adicional de periculosidade, de acordo com a lei ou decisão judicial, para os empregados que exerçam atividade de risco.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As gratificações pertinentes à Insalubridade e Periculosidade não se incorporarão ao salário, e serão devidas enquanto o empregado estiver exercendo a função que demande esse benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As empresas comprometem-se a cumprir a Norma Regulamentadora 9 - NR 9, que trata da prevenção dos riscos ambientais.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS

As empresas realizarão exames médicos admissionais, periódicos e demissionais em todos os empregados, e aos que recebam adicional de insalubridade, conforme legislação em vigor, Norma Regulamentadora 7- NR7. As empresas poderão optar pelo serviço ocupacional conveniado com o Sindicato Patronal.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos e odontológicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral e das clínicas conveniadas pelas empresas, sem prejuízo das hipóteses previstas em Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, nas 48 horas após a emissão do referido atestado, sob pena de invalidade e de serem considerados nulos, podendo o mesmo ser convalidado pelo médico da empresa.

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

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTOJO DE PRIMEIRO SOCORROS

As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL

O Sindicato poderá indicar Delegados na proporção de 01 (um) para 150 (cento e cinquenta) empregados, até o máximo de 02 (dois) Delegados Sindicais por empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os Delegados Sindicais indicados pelo Sindicato dos Empregados, somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os Delegados e Diretores terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato, desde que solicitado por escrito avisando às empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Os empregados não poderão ser transferidos do setor, salvo no encerramento do contrato de serviço, falta grave ou a pedido do cliente.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL COLABORATIVA LABORAL

Em virtude de o Sindicato dos Empregados prestar serviços de assistência médica, odontológica, laboratorial, entre outros, mediante convênios para associados e seus familiares, e em conformidade com a Assembléia Geral, especialmente convocada, e de Acordo com os Art. 513. Alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e 8º, inciso IV, da Constituição Federal, fica estabelecido o desconto de 1 (hum) dia de trabalho, sobre o salário do mês de Maio recolhidos até o 5º. Dia útil do mês de junho, com direito a oposição do empregado num período máximo de 10 dias da data da homologação do MTE, por escrito e encaminhado para a secretaria da entidade à Rua 16 de Março, 56, sala 401 – Petrópolis – RJ.

PARÁGRAFO ÚNICO:

O sindicato laboral deverá assumir a total responsabilidade pelo reembolso das empresas, caso sejam demandadas por empregados que não autorizaram o referido desconto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA CONFEDERATIVA

Ficam também as empresas obrigadas a descontar de seus empregados o percentual de 1% (hum por cento) mensal, do salário base como Taxa Confederativa, desde que não haja oposição por escrito do empregado no prazo de 20 dias. Os descontos se destinarão para o custeio do Sistema Confederativo, de conformidade com a Constituição Federal, os quais deverão ser recolhidos à entidade até o 5º. dia útil de cada mês, de acordo com a orientação emanada de decisão do STF RE 189960-3, DJ 17/11/00. O atraso acarretará na multa de 2 % sob o valor devido.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas deverão descontar, mensalmente, em folha, as mensalidades dos associados, no percentual correspondente à 8% (oito por cento) do Piso Salarial para as Categorias de Limpeza, Servente e Aux. de Serviços Gerais e para as demais funções 8% (oito por cento) sobre o salário do Porteiro, Vigia e repassá-la ao Sindicato da Categoria Profissional, de acordo com o Estatuto da Entidade e do Art. 513, alínea C da CLT e 8º. Inciso IV da CF e repassá-lo até 5 (cinco) dias úteis após o desconto. O atraso no repasse das mensalidades incorrerá na multa prevista em Lei e mais a atualização monetária.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

A mensalidade sindical na vigência desta CCT terá o valor fixo de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais), como motivação ao aumento do quadro associativo sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A mensalidade Sindical será descontada com a autorização individual e por escrito do empregado associado, nos termos do artigo 545 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO MANTENEDORA PATRONAL

As empresas representadas pelo **SINFAC - Sindicato Fluminense de Asseio e Conservação**, e abrangidas por esta Convenção, contribuirão para o Sindicato Patronal com uma taxa mensal de Manutenção de R\$ 231,00 (duzentos e trinta e um reais) além da Contribuição Mantenedora correspondente a 1% (um por cento) do Total da Folha de Pagamento de maio, a ser recolhida de uma só vez até o dia 16 de julho do ano em curso,) O pagamento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato ou onde este determinar, ou Depósito Bancário na Conta n°. 5220-5, Ag. Paulo Barbosa n. 0080-9, do Banco do Brasil - n° 001. Em caso no atraso no recolhimento, este sofrerá 2% (dois por cento) por mês, sobre o valor total.

PARÁGRAFO ÚNICO : Em caso de não recolhimento da Contribuição Mantenedora prevista no caput da presente clausula, poderá o Sindicato Patronal recorrer a via judicial, para cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral, realizada no dia 07 de fevereiro de 2023, recolherão para o SINFAC - Sindicato Fluminense das Empresas de Asseio e Conservação, uma Contribuição Confederativa Patronal, correspondente ao Piso Salarial do Servente, a ser recolhida de uma única vez até o dia 16 de setembro, conforme determinado pelo Inciso 4º. do Art. 18 da Constituição Federal. A empresa que não realizar o pagamento ficará impedida de requerer o Certificado de Regularidade Sindical. O atraso no recolhimento dessa contribuição ficará sujeita ao acréscimo de 2% ao mês.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GUIAS DE RECOLHIMENTO

As empresas de Asseio e Conservação que prestarem serviços na Base Territorial abrangidas por este instrumento, terão que encaminhar quando solicitado, para a sede do Sindicato dos Trabalhadores e Patronal, as guias de recolhimento do INSS por contrato, constando o CNPJ do Tomador de Serviço, as guias do FGTS, as Guias de Recolhimento das Contribuições Sindicais aos Sindicatos suscitantes, assim como a comprovação da remuneração dos seus empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PERDA DE CONTRATO

Nas situações de perda de contrato por parte da empresa não haverá o desligamento dos funcionários, desde que a empresa empregadora providencie a recolocação dos mesmos e o fará com a concordância destes, podendo acordar com os empregados, desde que assistidos pelos Sindicatos Laboral e Patronal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Por força do Artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que prevê a valorização social do trabalho, e em atenção aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que resguarda direitos dos empregados contra a prática de precarização de mão de obra, as empresas para participarem em licitações públicas ou privadas, ou ainda para contratarem com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, individualmente, para qualquer empresa, indistintamente, seja associada ou não, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição Associativa (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de licitação pública ou privada, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas, por via administrativa e/ou judicial.

PARÁGRAFO QUARTO:

Somente será expedida a Certidão de Regularidade Sindical, para a empresa que estiver cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas da presente convenção.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

PARÁGRAFO ÚNICO:

A liquidação dos haveres pelo empregador e/ou empregado dar-se-á até 90 (noventa) dias após o término da vigência anual do banco de horas de que trata este artigo.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÕES DE MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os Sindicatos Convenentes poderão constituir a Comissão de Mediação e Conciliação Prévia.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIVERGÊNCIAS

As divergências surgidas na vigência desta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA OBRIGATORIEDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante o período de vigência da mesma.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do trabalhador, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, ficando estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato de Empregados e/ou Empregadores ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, fora dos preceitos contidos nesta convenção, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei N° 8.666 de 21 de Junho de 1994 e suas alterações, como também poderá ser denunciado as autoridades competentes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO PARALELO

As partes poderão celebrar Acordo, em separado, na forma da legislação vigente desde que haja interesse das partes envolvidas e quando os indicadores estiverem próximos de 10% (dez) por cento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Fica, desde já, ajustado que o décimo terceiro salário poderá ser pago em 2(duas) parcelas, sendo a primeira no dia 30/11 e a segunda no dia 20/12 ou, alternativamente, em uma única parcela, a ser efetuada impreterivelmente até o dia 15/12, ou 50% (cinquenta por cento) por opção da empresa junto com o gozo das férias.

PARÁGRAFO ÚNICO:

As empresas poderão, ainda, pagar em 4(quatro) parcelas mensais (setembro, outubro, novembro e dezembro) o décimo terceiro salário, desde que seja complementado o seu valor integral até o dia 20 de Dezembro, desde que solicitado pelo trabalhador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PRESERVAÇÃO DO BENEFÍCIO

Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio integral ou parcial por parte da empresa contratante de serviços, como plano de saúde ou odontológico, poderão ser descontinuados em virtude de afastamento formal ou por transferência do empregado de seu antigo posto de serviço para um novo local, onde não haja as mesmas previsões contratuais de trabalho, passando o empregado a receber os benefícios convencionados, nos termos da legislação pertinente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os benefícios previstos na presente cláusula não geram obrigatoriedade para todos os empregados, mas tão somente àqueles vinculados aos contratos de prestação de serviços terceirizados que fizerem tal exigência.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

No caso do plano de saúde ou odontológico, de forma a não haver razão de descontinuidade do atendimento ao empregado, a empresa manterá o pagamento pelos 60 dias que sucederem ao respectivo afastamento ou transferência previsto no caput, sendo que após o prazo assinalado de 60 dias, o plano de saúde ou odontológico correrá por conta e responsabilidade exclusiva do empregado, que será comunicado por escrito no ato de seu afastamento ou transferência.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Nos casos de demissão do empregado, o plano de saúde ou odontológico será imediatamente descontinuado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - JORNADA PARCIAL / REDUZIDA / TRABALHO INTERMITENTE

Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho em regime de tempo parcial, deverão estabelecer essa condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora a ser paga de forma inferior ao piso/hora previsto na presente convenção coletiva de trabalho para a referida função nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13467/2017.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Ficam as empresas autorizadas a utilizar a modalidade de trabalho Intermitente, como condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser pago de forma inferior ao piso/hora prevista nessa convenção coletiva de trabalho para a referida função, nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13.467/2017.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DO REGISTRO DA NORMA COLETIVA DE TRABALHO

Os Sindicatos Convenentes revalidam o disposto no parágrafo primeiro, do artigo 614 da CLT, determinando que as Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data do respectivo protocolo no Ministério do Trabalho e Emprego, criando direitos e obrigações, bem como produzindo seus efeitos legais reconhecidos pelo inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

PARÁGRAFO ÚNICO: O depósito das normas coletivas de trabalho no sistema mediador do MTE, nos termos da imensa jurisprudência do TST (PRECEDENTES), servirá única e exclusivamente para fins de publicidade.

}

**JOSE CARLOS BARBOSA LOPES
PRESIDENTE**

JOSE OALAS DE QUEIROZ
PRESIDENTE
SIND EMPREGADOS COND EMPRE E PREST SERV PETROPOLIS

ANEXOS
ANEXO I - ATA SINDICATO LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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