

Ilustríssimo Senhor Presidente da Comissão de Licitação
Prefeitura Municipal de Portão/RS

Ref. Interposição de Peça Recursal.

ONZE CONSTRUTORA E URBANIZADORA LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº 08.354.288/0001-04, com sede na Rua Getulio Vargas, nº 611, Centro, Tramandaí/RS, neste ato representada por seu sócio **VINICIUS CARDOSO**, brasileiro, inscrito no CPF sob nº 009.895.830-58, portador da cédula de identidade nº 9067276651, residente e domiciliado em Novo Hamburgo/RS, devidamente qualificado no presente processo vem na forma da legislação vigente em conformidade com o art. 5º, incisos XXXIV e LV, da Constituição Federal de 1988 C/C o artigo 109, I, § 3º da Lei 8.666/93, vem até Vossas Senhorias, para, tempestivamente, interpor **RECURSO ADMINISTRATIVO**, no que tange a ata de proposta de preços apresentada pela empresa KLL TRANSPORTES, apresentada na Concorrência Pública nº 2/2019, no qual fundamenta o que segue:

PRELIMINARMENTE

Em primeiro plano, sobre o direito de petição, a **RECORRENTE** transcreve ensinamento do professor José Afonso da Silva, em sua obra "Direito Constitucional Positivo", ed. 1.989, página 382:

"É importante frisar que o direito de petição não pode ser destituído de eficácia. Não pode a autoridade a que é dirigido escusar-se de pronunciar sobre a petição, quer para acolhê-la quer para desacolhê-la com a devida motivação".

Também o renomado Mestre Marçal Justen filho, "in" Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos, 8ª ed., pág. 647 assim assevera:

"A Constituição Federal assegura, de modo genérico, o direito de petição (art. 5º, XXXIV, a), como instrumento de defesa dos direitos pessoais, especialmente contra atos administrativos inválidos. Além disso, a Constituição assegura a publicidade dos atos administrativos (art. 37) e o direito ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, inc. LV)."

Assim, requer a **RECORRENTE** que as razões aqui formuladas sejam devidamente autuadas e, se não acolhidas, o que se admite apenas e tão somente "ad argumentandum", que haja uma decisão motivada sobre o pedido formulado.

DO EFEITO SUSPENSIVO

Requer a **RECORRENTE**, sejam recebidas as razões do recurso e encaminhadas à autoridade competente para sua apreciação e julgamento, em conformidade com o artigo 109, parágrafos 2º e 4º da Lei nº 8.666/1993, concedendo efeito suspensivo ao processo licitatório até julgamento final na via administrativa.

"Art. 109. Dos atos da Administração decorrentes da aplicação desta Lei cabem:

§ 2º O recurso previsto nas alíneas a e b do inciso I deste artigo terá efeito suspensivo, podendo a autoridade competente, motivadamente e presentes razões de interesse público, atribuir ao recurso interposto eficácia suspensiva aos demais recursos.

(...)

§ 4º O recurso será dirigido à autoridade superior, por intermédio da que praticou o ato recorrido, a qual poderá reconsiderar sua decisão, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, ou, nesse mesmo prazo, fazê-lo subir, devidamente informado, devendo, neste caso, a decisão ser proferida dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do recebimento do recurso, sob pena de responsabilidade."

DO MÉRITO DO RECURSO ADMINISTRATIVO INTERPOSTO

Merece procedência o recurso interposto pela recorrente, uma vez que a proposta de preços apresentada pela empresa KLL TRANSPORTES encontra-se inadequada, sem os devidos reajustes, conforme a seguir explanado.

A licitante KLL Transportes Ltda. incorreu em inúmeros erros em sua proposta financeira, acometendo-a nula para o processo licitatório em comento. Vejamos:

Conforme Edital de Concorrência N° 02/2019, Anexo I – Projeto Básico, Item 3. Veículos Coletores e Outros Equipamentos, Subitem 3.1.3. “Ao longo do contrato, os caminhões em operação para a coleta de lixo orgânico, não deverão ter idade superior a 5 anos de fabricação.”, ocorre que a licitante em sua planilha de preços considerou veículos com 10 anos de uso estando em desacordo com as exigências da licitação.

O valor do salário base do coletor de lixo domiciliar é de R\$ 1.278,20 (um mil, duzentos e setenta e oito reais e vinte centavos) de acordo com a Convenção Coletiva Vigente do Sindicato Intermunicipal dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Serviços Terceirizados em Asseio e Conservação no Rio Grande do Sul- SEEAC/RS (Anexo I), segundo Cláusula Quarta – Salário Normativo por Função e na proposta consta R\$ 1.221,88 (um mil, duzentos e vinte um reais e oitenta e oito centavos).

O valor do auxílio alimentação do coletor de lixo é de R\$ 16,73 (dezesesseis reais e setenta e três centavos) por dia efetivamente trabalho de acordo com a Convenção Coletiva Vigente do Sindicato Intermunicipal dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Serviços Terceirizados em Asseio e Conservação no Rio Grande do Sul- SEEAC/RS (Anexo I), segundo Cláusula Décima Nona – Auxílio Alimentação:

“Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2019, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior a 6 (seis) horas, isto é, àqueles que têm necessidade e direito a intervalo de uma hora para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, auxílio-alimentação sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$16,73 (dezesesseis reais com setenta e três centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio-alimentação mediante o

fornecimento de refeição em restaurante próprio ou de terceiros de valor não inferior a R\$16,73 (dezesseis reais com setenta e três centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o fornecimento de refeição pronta, de quantidade e qualidades equivalentes a uma refeição de restaurante no valor de R\$16,73 (dezesseis reais com setenta e três centavos), autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove por cento) do valor do auxílio-alimentação proporcionado.”

Ou seja, R\$ 16,73 * (1 – 19%) = R\$ 13,55 (treze reais e cinquenta e cinco centavos) por dia efetivamente trabalhado e conforme definido no Anexo I – Projeto Básico, Item 2.1 “A coleta domiciliar deverá apresentar frequência diária, de segunda a sábado, nos períodos diurnos, devendo ser recolhidos todos os resíduos especificados a seguir:”, logo serão 26 dias úteis, totalizando R\$ 352,30 (trezentos e cinquenta e dois reais e trinta centavos) por função por mês e na proposta consta R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) por função por mês.

O auxílio alimentação do motorista é de R\$ 11,14 (onze reais e quatorze centavos) por dia efetivamente trabalhado e R\$ 84,47 (oitenta e quatro reais e quarenta e sete centavos) por mês de acordo com a Convenção Coletiva Vigente do Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário de São Leopoldo (Anexo II), segundo Cláusula Sexta – Auxílio Refeição:

“As empresas fornecerão mensalmente aos trabalhadores, excluídos os motoristas e os auxiliares quando em viagem, abrangidos pela Cláusula do Reembolso de Despesas, auxílio refeição no valor expresso no Anexo, Tabela 5 - Auxílio Refeição, por dia efetivamente trabalhado, sob a forma de vale-refeição, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro.”

“§3º. O empregado beneficiado arcará com desconto de até 20% (vinte por cento) do valor do vale-refeição, ou sobre o valor da alimentação prevista no Parágrafo Primeiro, sendo facultada a adesão pela empresa ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).”

E segundo Cláusula Sétima – Auxílio Alimentação:

“As empresas concederão ao empregado, que perceba até o valor estabelecido no Anexo, Tabela 4 – Tetos (Auxílio Alimentação), que não faltar ou chegar atrasado ao trabalho, auxílio alimentação no valor mínimo estabelecido no Anexo, Tabela 6 - Auxílio Alimentação, sob a forma de cesta básica ou vale alimentação.”



"Parágrafo Segundo: Os benefícios referidos no "caput" terão natureza indenizatória, sendo facultada a participação do empregado, a critério do empregador, em percentual de até 20% (vinte por cento) e a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)."

Ou seja, o auxílio alimentação, $R\$ 11,14 * (1 - 20\%) = R\$ 8,91$ (oito reais e noventa e um centavos) por dia efetivamente trabalhado e conforme definido no Anexo I – Projeto Básico, Item 2.1 "A coleta domiciliar deverá apresentar frequência diária, de segunda a sábado, nos períodos diurnos, devendo ser recolhidos todos os resíduos especificados a seguir:", logo serão 26 dias úteis, totalizando $R\$ 231,66$ (duzentos e trinta e um reais e sessenta e seis centavos) e para o auxílio refeição $R\$ 84,47 * (1-20\%) = R\$ 67,58$ (sessenta e sete reais e cinquenta e oito centavos), logo totalizando $R\$ 299,24$ (duzentos e noventa e nove reais e vinte e quatro centavos) por função por mês e na proposta consta $R\$ 210,00$ (duzentos e dez reais) por função por mês.

Não são previstos custos com vale transporte que é obrigatório, conforme Lei no. 7.418 de 16 de dezembro de 1985, segundo Art. 4º. "A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar.", ou seja, caso não haja transporte público o empregador deverá proporcionar por meios próprios ou contratados, redação dada pelo Art. 8º "Asseguram-se os benefícios desta Lei ao empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento integral de seus trabalhadores.", porém é descontado a parcela de contribuição do funcionário dado pelo Parágrafo único "O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico."

Por tais exposições, a empresa KLL Transporte Ltda. deveria ser desqualificada por não atendimento as exigências de ano para os veículos utilizados na prestação dos serviços conforme descrito no item 1., acima.

Conciliado a isto, observa-se uma série de irregularidades, com a manipulação numérica, que se isolada, poderia se tratar de erro, mas não é, posto que tal conduta é reiterada conforme incessantes manobras matemáticas na planilha com o propósito de vencer a licitação, inclusive com a utilização de valores abaixo das respectivas convenções coletivas, que se corrigidos para os valores das atuais convenções vigentes passaria o preço do serviço de $R\$ 70.847,44$ para $R\$ 74.053,91$ (Anexo III),



conforme descrito nos itens 2., 3., e 4. acima, valor este que estaria acima da proposta apresentada pela Onze Construtora e Urbanizadora Ltda. que foi de R\$ 73.882,83.

Por fim, deverão estar os jurisdicionados vigilantes em relação ao tema em foco, com vistas à alcançar a segurança jurídica de todo o ordenamento posto, a partir do correto cumprimento às leis nacionais e locais, em especial aos princípios administrativos, que deverão ser irrestritamente observados pela Administração Pública.

DOS REQUERIMENTOS FINAIS

Diante de tudo ora exposto, a **RECORRENTE** requer digno-se Vossa Senhorias conhecer as razões do presente **RECURSO ADMINISTRATIVO**, dando-lhe **PROVIMENTO**, culminando assim a procedência do recurso ora apresentado, declarando-se a **RECORRENTE VENCEDORA** do certame, como medida da mais transparente Justiça.

Outrossim, lastreada nas razões recursais, requer-se que a Comissão de Licitações reconsidere sua decisão e, não sendo este o entendimento, faça este recurso subir, devidamente informado, à autoridade superior, em conformidade com o parágrafo 4º, do artigo 109, da Lei nº 8.666/1993, observando-se ainda o disposto no parágrafo 3º do mesmo artigo.

Nestes Termos, pede Deferimento.

Tramandaí/RS, 06 de maio de 2019.

ONZE CONSTRUTORA E URBANIZADORA LTDA

Vinicius Cardoso

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019

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

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

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

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÃO

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

FUNÇÃO	CBO	SALÁRIO 2018
--------	-----	--------------

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

CLÁUSULA QUINTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

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

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2018, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2018 até 31-12-2018, salvo se decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E DA RESCISÃO CONTRATUAL

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - MULTA

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

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS

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

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

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

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

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

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

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

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADO MAIS NOVO

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL - 13º SALÁRIO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

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

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

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FUNÇÃO GRATIFICADA

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2019, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior a 6 (seis) horas, isto é, àqueles que têm necessidade e direito a intervalo de uma hora para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, auxílio-alimentação sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$16,73 (dezesesseis reais com setenta e três centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio-alimentação mediante o fornecimento de refeição em restaurante próprio ou de terceiros de valor não inferior a R\$16,73 (dezesesseis reais com setenta e três centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o fornecimento de refeição pronta, de quantidade e qualidades equivalentes a uma refeição de restaurante no valor de R\$16,73 (dezesesseis reais com setenta e três centavos), autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove por cento) do valor do auxílio-alimentação proporcionado.

O auxílio-alimentação não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO LANCHE

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2019, proporcionarão, aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho de até 6 (seis horas) auxílio lanche sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$ 8,36 (oito reais e trinta e sete centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche em restaurante/lanchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a 8,36 (oito reais e trinta e sete centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o fornecimento de lanche pronto, de quantidade e qualidades equivalentes a um lanche de restaurante/lanchonete no valor de 8,36 (oito reais e trinta e sete centavos), autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove inteiros por cento) do valor do auxílio lanche proporcionado.

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

O valor do auxílio lanche dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2018, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 4,61% (quatro inteiros e sessenta e um centésimos por cento) em 01/01/2019, respeitado o valor mínimo de 8,36 (oito reais e trinta e sete centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio lanche.

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

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

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

Durante o prazo de vigência do contrato de experiência o vale transporte poderá ser fornecido de forma diária no local da prestação dos serviços, enquanto que a partir do término da vigência do contrato de experiência o vale transporte será fornecido no local da prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal.

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

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

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

Havendo incompatibilidade entre os horários do transporte público regular e os horários de início e/ou término da jornada de trabalho, e desde que o empregador não forneça transporte, desde que na localidade seja aceito "Cartão combustível" e desde que haja pedido escrito do empregado, a empregadora concederá "cartão combustível" no valor equivalente a duas passagens de transporte público respectivo por dia de efetivo trabalho em

cada mês, com a possibilidade de descontos nos salários da quantia mensal de até 6º (seis por cento) do valor do salário do empregado.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

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

1) Para a efetiva viabilidade financeira deste "Plano de Benefício Social Familiar", e com o expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor de R\$15,02 (quinze reais e dois centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora ou sindicato profissional. Atendendo recomendação do Ministério Público do Trabalho, o "Plano de Benefício Social Familiar" será integralmente custeado pelas empresas que atuam no segmento.

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

1.2) Os valores pagos para o custeio e os benefícios proporcionados pelo Plano de Benefício Social Familiar, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório,

não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para nenhum fim.

2) Caso a empresa opte por uma prestação de serviço não gerida por entidade contratada pelos sindicatos, deverá, antes da contratação, encaminhar à FEEAC/RS minuta do contrato discriminando a forma de prestação de todos os benefícios e serviços aqui pactuados, cuja contratação deverá ser autorizada por escrito pela FEEAC/RS.

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

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

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

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

6) As prestadoras autorizadas a gerir o "Plano de Benefício Social Familiar" deverão divulgar, às empresas e aos trabalhadores, os procedimentos necessários à participação no Plano e à obtenção dos auxílios aqui definidos, de

forma clara, através de manual de orientações e regras. Devido as peculiaridades técnicas dos benefícios aqui apresentados, e para lisura e transparência do processo será registrado em cartório, as Disposições Gerais e o Manual de Orientações e Regras que regem o "Plano de Benefício Social Familiar", parte integrante desta cláusula. Caso haja desconformidade de informações entre esta cláusula e o Manual de Orientação e Regras, prevalecerá o aqui estipulado.

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

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

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

10) O "Plano de Benefício Social Familiar" ora renovado proporcionará obrigatoriamente os auxílios e benefícios adiante definidos:

10.1. BENEFÍCIO FALECIMENTO

10.1.1. DO EMPREGADO(A):

10.1.1.1 Ocorrendo o falecimento de empregado legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva no período de 01/02/2019 a 31/01/2020, e desde que os familiares ou o empregador comuniquem formalmente a respectiva empresa gestora em tempo hábil, será enviado agente habilitado até o local para prestar apoio à família, providenciando o pagamento das despesas com o funeral e sepultamento até o limite de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por óbito.

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

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

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

10.1.1.2. Ocorrendo o falecimento de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, será pago mensalmente à família/arrimo do falecido, como medida de apoio à renda familiar: do primeiro ao sexto mês o valor de R\$ 370,00 (trezentos e setenta Reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$175,00 (cento e setenta e cinco reais), vencendo-se a primeira parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte a entrega dos documentos solicitados pela gestora, comprovando o vínculo empregatício, dados bancários e endereço do(s) beneficiário(s), entre outros dados necessários.

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

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

- 1º - cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o)
- 2º - filhos, na inexistência do cônjuge ou companheira;

- 3º - pais, inexistindo cônjuge, companheira(o) e filhos;
- 4º - herdeiros legais, inexistindo o cônjuge ou companheira, (o)os filhos e os pais.

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

10.1.1.4. No caso de falecimento de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador, desde que esteja adimplente com a contribuição do Plano de Benefício Social Familiar, será reembolsado do valor da rescisão do contrato de trabalho havida, até o limite de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais).

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

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

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

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

10.1.2. DO COMPANHEIRO(A):

Ocorrendo o falecimento de cônjuge/companheiro(a) de empregado legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva no período de 01/02/2019 a 31/01/2020, e desde que, ao tempo do óbito já tenha o reconhecimento legal/formal da união estável, seja judicial, cartorial ou pelo INSS e o trabalhador avise a respectiva empresa gestora em tempo hábil, o trabalhador terá direito, ao "Benefício Financeiro Imediato", que será disponibilizado no montante limite de R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais).

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

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

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

10.1.3. DOS FILHOS:

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

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

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

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

10.2. BENEFÍCIO INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO EMPREGADO(A):

10.2.1. Ocorrendo a incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, será pago mensalmente ao trabalhador ou membro da família/arrimo do trabalhador, como medida de apoio à renda familiar: do primeiro ao sexto mês o valor de R\$ 370,00 (trezentos e setenta Reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais), vencendo-se a primeira parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte a entrega dos documentos solicitados pela gestora, comprovando o vínculo empregatício, dados bancários e endereço do trabalhador ou do(s) beneficiário(s), entre outros dados necessários.

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

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

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

10.2.3. No caso de incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador, desde que não esteja inadimplente com a contribuição do Plano de Benefício Social Familiar, será reembolsado do valor da rescisão do contrato de trabalho havida, até o limite de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais).

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

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

10.2.4.1 A não comunicação do evento no prazo definido no item "10.2.4", por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso, à gestora ou ao sindicato profissional, do valor total dos benefícios proporcionados e na multa, em favor do empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios proporcionados/garantidos em função do respectivo evento

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

10.3. BENEFÍCIO NASCIMENTO DE FILHO DO EMPREGADO(A):

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

- a) em até 30 (trinta) dias do recebimento da documentação necessária à comprovação do nascimento e da filiação, a quantia de R\$450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) por filho, em parcela única, em cheque nominal ou em cartão de débito pré-pago, entregue diretamente para mãe da criança nascida;
- b) em até 30 dias do recebimento dos R\$450,00, mais a quantia de R\$100 (cem reais) por filho, em parcela única, em cartão de débito pré-pago homologado para uso em farmácias, entregue diretamente para a mãe da criança nascida.

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

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

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

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

10.4. BENEFÍCIO AUXÍLIO EDUCACIONAL:

Os filhos de empregados registrados em empresas participantes da categoria econômica, desde que matriculados em pré-escola ou no ensino fundamental, receberão anualmente um kit escolar composto por materiais essenciais para o uso de alunos matriculados. A entrega dos kits ocorrerá no período compreendido entre os meses de dezembro de 2019 e março de 2020 de acordo com regulamento específico a ser estabelecido pela FEEAC.

10.5. BENEFÍCIO AUXÍLIO BABÁ/CUIDADORA:

Em caso de nascimento de filhos vivos, fica assegurado ao trabalhador o "Benefício Auxílio Babá/Cuidadora, que será concedido durante 2 (dois) meses, com valor mensal de R\$ 100,00 (cem reais), em cheque nominal ou em cartão de débito pré-pago, para auxiliar nas despesas com creche e ou cuidadora, devendo ser disponibilizados após o encerramento do auxílio maternidade.

10.6. DEMAIS BENEFÍCIOS:

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

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

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

10.6.4. Para facilitar a comunicação das empresas do setor com seus trabalhadores, o Plano Benefício Social Familiar disponibilizará o "Benefício Conecta Empresa" por meio de um aplicativo, possibilitando o envio de notícias

e avisos de forma rápida e desburocratizada, agilizando o processo de comunicação das empresas com seus trabalhadores e reduzindo seus custos.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIA

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS

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

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

- a) na sede do sindicato laboral de Porto Alegre → para os contratos de trabalho executados nas localidades de Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Gravataí, Porto Alegre e Viamão;
- b) na sub sede do sindicato laboral do município de Capão da Canoa → para os contratos de trabalho executados nas localidades de Arroio do Sal, Capão da Canoa, Imbé, Terra de Areia, Torres, Tramandaí e Xangri-lá.

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

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

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

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

2. Nas demais localidades da base territorial do sindical laboral, que não as localidades de Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Gravataí, Porto Alegre e Viamão, Arroio do Sal, Capão da Canoa, Imbé, Terra de Areia, Torres, Tramandaí e Xangri-lá, as homologações serão realizadas remotamente através do sistema informatizado denominado "Homologação Virtual", disponível no site da FEEAC - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul <https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/>

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

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

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

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

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

DOCUMENTOS :

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MULTA - PAGAMENTO PARCELAS RESCISÓRIAS

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESPESA DE DESLOCAMENTO - RESCISÕES CONTRATUAIS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GUIAS RSC

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO TRABALHO NO PERÍODO RESPECTIVO

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

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

- a) deverá o empregador registrar a concessão da dispensa no verso do aviso ou em documento próprio, fornecendo ao empregado cópia do aviso prévio ou cópia do documento próprio onde constou a dispensa do cumprimento do aviso prévio;
- b) deverá pagar as verbas rescisórias até o 1º (primeiro) dia útil seguinte à data inicialmente prevista para o término do aviso (data do término do aviso prévio se não houvesse a dispensa);
- c) ficará o empregador automaticamente desonerado do pagamento dos dias restantes do aviso prévio.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA AVISO

A comunicação da rescisão contratual, quer de parte do empregador ou quer de parte do empregado, será feita através de carta aviso (aviso prévio) e, se for por justa causa, com a especificação do motivo desta, indicando, em qualquer hipótese, o pagamento das parcelas rescisórias na sede do Sindicato profissional. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias será atestada pelo Sindicato profissional, desobrigando o empregador da multa de pagamento do salário-dia e da multa prevista em lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - SUSPENSÃO

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CURSOS

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

As horas superiores à jornada de trabalho contratada, consumidas/investidas pelos trabalhadores em cursos de aprimoramento profissional ministrados ou administrados pelo SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e outras entidades credenciadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de interesse do empregador e sem custos para o empregado, não serão computadas na jornada de trabalho e não serão consideradas como horas de trabalho para nenhum fim.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA EXECUÇÃO DO TRABALHO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUEBRA DE MATERIAL

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GESTANTE

É assegurado às empregadas gestantes o direito a estabilidade provisória no emprego até 5 (cinco) meses após o parto. No caso de dispensa sem justa causa, deverá a empregada, se solicitado e custeado pelo empregador,

realizar exame de gravidez na mesma oportunidade em que realizar o exame demissional. Em sendo positivo o exame de gravidez, a demissão será tornada sem efeito e o contrato de trabalho seguirá vigorando. Para a hipótese do exame de gravidez não ser realizado por ato ou vontade da empregada, ou de o exame de gravidez apresentar resultado negativo, fica assegurado à empregada comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 30 (trinta) dias após a rescisão do contrato de trabalho. Se a empregada comprovar ao empregador o seu estado gravídico até 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, assegurada será a reintegração no emprego e o pagamento dos salários entre a rescisão e a efetiva reintegração no emprego. Em sentido oposto, se a comprovação do estado gravídico ao empregador acontecer depois de transcorridos 90 (noventa) dias da rescisão do contrato de trabalho, embora remanescendo o direito à reintegração, a empregada não terá direito e a empregadora não estará obrigada ao pagamento dos salários relativos ao período entre a rescisão do contrato e a data da efetiva comprovação do estado gravídico, de modo a se evitar e a não se incentivar abuso de direito e enriquecimento sem causa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA

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

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

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

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado “BANCO DE HORAS”, na forma do § 2º do art. 59 da CLT e dos critérios estabelecidos nesta cláusula.

A duração da jornada de trabalho, exclusivamente dos trabalhadores contratados para o cumprimento de jornada mensal de 220h (duzentos e vinte horas), poderá ser prorrogada sem que haja qualquer acréscimo salarial, mesmo em atividades insalubres, caso ocorra a correspondente diminuição da duração da jornada de outro dia, de tal maneira que não exceda, no período máximo de seis meses, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas.

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

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

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

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

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

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

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSATÓRIA

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

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

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESLOCAMENTO DO EMPREGADO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALOS NA JORNADA

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

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOMINGOS E FERIADOS

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

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DO PONTO

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

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

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

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES ESCOLARES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FALTAS LEGAIS - COMUNICAÇÃO PRÉVIA

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATRASO - REPOUSO - COMPENSAÇÃO

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

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SAQUE DO PIS

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE FILHOS

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

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

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

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

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LIMPADOR ALPINISTA

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

- a) garantir o treinamento do trabalhador;
- b) avaliação prévia de riscos;
- c) realização de exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais;
- d) Fornecimento de EPIs.

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - UNIFORME

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

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

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

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2019, adicional de insalubridade:

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

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

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

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

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

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

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

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

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

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRAZO DE VALIDADE DOS EXAMES MÉDICOS

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

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

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

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

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SESMET COLETIVO

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

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INCENTIVO AO EXAME PRÉ-NATAL

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

RELAÇÕES SINDICAIS COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÃO DE EMPRESA

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregadores se obrigam a dispensar os membros efetivos da diretoria do sindicato profissional, sem prejuízos dos respectivos salários, por 15 (quinze) dias alternados no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a dispensa seja requisitada com 48h de antecedência e que tenha por finalidade o atendimento de interesses do sindicato profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS - LIMITE POR EMPRESA

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

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

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

Fica assegurado aos trabalhadores, exclusivamente aos não sócios do Sindicato Profissional, o direito de oposição ao desconto da Contribuição para o Custeio da Atividade Sindical que poderá ser exercido nas seguintes condições: a) - Após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o Sindicato Profissional promoverá ampla divulgação do instrumento coletivo, através de boletim informativo a ser distribuído na categoria; b) - Após a divulgação do boletim, os interessados em exercer o direito de oposição deverão encaminhar carta, escrita de próprio punho, manifestando o direito individual ao Sindicato (exceção feita aos analfabetos que poderão servir-se de terceiro para apresentar manifestação). A carta poderá ser entregue diretamente no sindicato profissional ou postada via correio. c) - No momento da entrega da carta de oposição (ou do recebimento por correio) o Sindicato signatário verificará a efetividade do recolhimento aos cofres do Sindicato do desconto efetuado na folha do trabalhador (a). Comprovado o recolhimento o Sindicato providenciará a imediata restituição do valor descontado da folha de pagamento do trabalhador (a). d) - Após os necessários registros em banco de dados (instituído para o controle dos trabalhadores contribuintes) o Sindicato laboral enviará à empresa com a qual o trabalhador mantém vínculo contratual mensagem formal comunicando que contribuições futuras não devem ser descontadas do específico (a) trabalhador (a). Na hipótese do envio da carta ser feito por postagem o trabalhador deve informar seu nome completo, CPF, o Banco, agência, conta e operação (quando for o caso) para que a restituição possa ser realizada ou, de outra forma, informar contato para que seja o trabalhador informado da disponibilização da restituição da contribuição. A empresa suspenderá o desconto da contribuição após o recebimento da comunicação emitida pelo Sindicato Profissional. Caso comprovada a prática do patrocínio ou campanha pelas empresas no sentido de levar os seus empregados a exercer o direito de oposição, esta prática será considerada inválida e ineficaz, remanescendo para empresa a obrigação de descontar dos empregados e repassar ao Sindicato Profissional os valores das contribuições, com acréscimos, as expensas da empresa, dos juros de mora, correção monetária e multa. O Sindicato Profissional, caso decida pela desconsideração das oposições, deverá comunicar o fato às respectivas empresas a fim de prevenir responsabilidades e resguardar direitos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

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

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

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

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

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PUBLICIDADE DO ATO COLETIVO DE TRABALHO

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

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS

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

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO

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

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

- a) a apresentação do conflito à Câmara de Conciliação será facultativa;
- b) a Comissão terá um representante nomeado pelo Sindicato Profissional e outro nomeado pelo Sindicato Patronal;
- c) os acordos celebrados, a critério das partes, poderão conceder eficácia liberatória em relação aos valores e direitos expressamente transacionados ou poderão ser submetidos à homologação judicial, na forma da alínea "f", do art. 652 da CLT, para quitação parcial ou geral do contrato de trabalho;
- d) os termos de acordo terão efeito de título executivo extrajudicial;
- e) o acesso à Câmara de Conciliação será gratuito aos trabalhadores e empregadores associados às respectivas entidades sindicais;
- f) haverá uma taxa de sucesso de 10% sobre o valor do acordo celebrado, a ser paga pelo empregador;
- g) as regras de funcionamento da Comissão serão definidas em seu Regimento Interno.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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

(a) salários normativos e reajustes normativos, (b) adicional de tempo de serviço, (c) adicional de insalubridade, (d) auxílio alimentação, (e) auxílio funeral / plano de benefício familiar, (f) entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da RAIS, (g) fornecimento de cópia do contrato de trabalho, (h) 13º salário, desde que tais irregularidades sejam apuradas e confirmadas pelos sindicatos convenientes, incorrerá em multa de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida, e, no caso de reincidência, multa de 20% (vinte por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida.

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

prejudicado em quantia igual ao seu salário básico.

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

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

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

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

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

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

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

O Sindicato Profissional obriga-se a formular proposta para o Sindicato Patronal, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, até o dia 07 de novembro de 2019. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar a sua Assembleia Geral no prazo de 05 dias úteis da apresentação da proposta e a reunir-se com o Sindicato Profissional no prazo de 03 dias úteis a contar da realização da Assembleia Geral para apresentação da contraproposta.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 13.12.2019, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CADASTRO JUNTO AO SESC

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

RICARDO ORTOLAN
PRESIDENTE

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

DIRCEU DE QUADROS SARAIVA
PRESIDENTE

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA LABORAL PORTO ALEGRE

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA LABORAL CAPÃO DA CANOA

Anexo (PDF)

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

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001239/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/08/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038912/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.011195/2018-14
DATA DO PROTOCOLO: 02/08/2018

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46218.013931/2017-80
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 26/10/2017

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGA E LOGÍSTICA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SETCERGS, CNPJ n. 92.964.451/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AFRANIO ROGERIO KIELING;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE SÃO LEOPOLDO, CNPJ n. 96.758.040/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON DIAS DE ARAUJO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional diferenciada dos condutores de veículos rodoviários empregados de transportes de carga**, com abrangência territorial em **Bom Princípio/RS, Brochier/RS, Capela De Santana/RS, Dois Irmãos/RS, Estância Velha/RS, Esteio/RS, Feliz/RS, Harmonia/RS, Ivoti/RS, Maratá/RS, Montenegro/RS, Novo Hamburgo/RS, Portão/RS, Santa Maria Do Herval/RS, São José Do Hortêncio/RS, São Leopoldo/RS, São Sebastião Do Caí/RS, São Vendelino/RS, Sapucaia Do Sul/RS e Tupandi/RS.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

As partes, de forma expressa e para o período de vigência deste Aditamento à Convenção, ajustam-se no sentido do estabelecimento dos salários mínimos profissionais, determinados no **Anexo, Tabela 3 - Salário Mínimo Profissional.**

§1º. Respeitado o salário mínimo legal, as empresas ficam autorizadas a contratarem empregados com salário de ingresso equivalente a 15% (quinze por cento) inferior aos pisos ora acordados. O referido salário de ingresso está limitado a, no máximo, 60 (sessenta) dias, findos os quais o empregado não poderá receber menos que o salário mínimo profissional.

§2º. Para efeito da presente cláusula considera-se atendida a remuneração mínima quando a soma dos valores pagos a título de salário fixo com o salário variável (comissões e/ou prêmios, exceto PTS), atinja o valor do salário mínimo profissional.

§3º. É permitida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, desde que essa remuneração ou comissionamento não comprometa a segurança da rodovia e da coletividade ou possibilite a violação das normas previstas na Lei n.º 13.103/2015.

§4º. Motorista de Bitrem é aquele que dirige, de forma habitual e mediante a devida anotação da função na CTPS, veículo rodoviário de carga constituído por um cavalo mecânico e dois semirreboques, acoplados entre si por meio de uma quinta roda montada diretamente sobre o prolongamento do chassi do primeiro semirreboque. Não fazem jus ao piso salarial referente à função de Motorista de Bitrem aqueles motoristas que substituam empregados dessa função em férias, em licença médica ou afastados temporariamente por qualquer outro motivo, bem como, aqueles motoristas que, eventualmente, realizam manobras no estacionamento da empresa, conduzam esse tipo de veículo para abastecimento, conserto, revisão, vistoria, inspeção ou realiza qualquer outro deslocamento que não viagens.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

A atualização salarial está expressa no **Anexo, Tabela 1 - Reajuste**, devendo ser paga a partir da competência estabelecido no **Anexo, Tabela 1 – Reajuste**.

§1º. O percentual acordado deve incidir sobre os salários de forma proporcional, quando o contrato de emprego tenha seu termo inicial em data posterior ao mês de maio deste ano, conforme o **Anexo, Tabela 2 - Proporcionalidade**.

§2º. Através desse percentual o Sindicato Profissional expressamente reconhece para todos os efeitos legais que toda a inflação havida até a data base desse ano foi repassada para os salários, inclusive a atualização aqui pactuada representa um ganho real, declarando-se zerado e quitado qualquer resíduo que por ventura possa vir a ser pleiteado, nada mais sendo devido sob essa rubrica, compensando-se qualquer

reajuste ou antecipação espontânea concedida no aludido período.

§3º. A atualização de que trata o *caput* desta cláusula incidirá sobre a parcela salarial limitada ao valor estabelecido no **Anexo, Tabela 4 – Tetos (Reajuste)**. Para os empregados que percebam valor excedente ao aqui estipulado, sobre o excesso valerá a livre negociação com o respectivo empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA QUINTA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO – PTS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

Todo empregado que já tenha completado ou venha a completar 5 (cinco) anos de efetivo serviço ao mesmo empregador, perceberá a título de PTS (Prêmio Por Tempo de Serviço) ou Quinquênio, um adicional de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário-base, mais 1% (um por cento) a cada ano de trabalho subsequente.

§1º. O PTS não tem natureza salarial, sendo devido a partir do mês seguinte àquele em que o empregado complete o quinquênio a serviço da empresa.

§2º. O PTS é recompensa ofertada ao tempo do funcionário no emprego, devendo o índice percentual supra acordado, permanecer inalterado durante a vigência desta Convenção, incidindo no salário de cada mês.

§3º. O PTS de que trata a presente cláusula é limitado à parcela salarial até o valor estabelecido no **Anexo, Tabela 4 - Valores Tetos (Prêmio Por Tempo de Serviço)**, excluída sua incidência sobre a parcela salarial remanescente.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

As empresas fornecerão mensalmente aos trabalhadores, excluídos os motoristas e os auxiliares quando em viagem, abrangidos pela Cláusula do Reembolso de Despesas, auxílio refeição no valor expresso no **Anexo, Tabela 5 - Auxílio Refeição**, por dia efetivamente trabalhado, sob a forma de vale-refeição, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro.

§1º. Ficam desobrigados do cumprimento desta cláusula as empresas que possuam restaurantes e estabelecimentos conveniados ou forneçam alimentação "in natura" em restaurante próprio a seus empregados, de modo a não caracterizar a duplicidade do benefício.

§2º. O Auxílio Refeição tem caráter indenizatório, uma vez que se destina a atender necessidade básica do trabalhador, não se integrando ou incorporando ao salário ou à remuneração do empregado, para quaisquer efeitos.

§3º. O empregado beneficiado arcará com desconto de até 20% (vinte por cento) do valor do vale-refeição, ou sobre o valor da alimentação prevista no Parágrafo Primeiro, sendo facultada a adesão pela empresa ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

As empresas concederão ao empregado, que perceba até o valor estabelecido no **Anexo, Tabela 4 - Tetos (Auxílio Alimentação)**, que **não faltar ou chegar atrasado ao trabalho**, auxílio alimentação no valor mínimo estabelecido no **Anexo, Tabela 6 - Auxílio Alimentação**, sob a forma de cesta básica ou vale-alimentação.

Parágrafo Primeiro: Considera-se justificada a falta por motivo de saúde, mediante a apresentação de atestado médico válido.

Parágrafo Segundo: Os benefícios referidos no "caput" terão natureza indenizatória, sendo facultada a participação do empregado, a critério do empregador, em percentual de até 20% (vinte por cento) e a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

Seguro de Vida

CLÁUSULA OITAVA - SEGURO DE VIDA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

As empresas obrigam-se a contratar seguro de vida em grupo a seus empregados, conforme abaixo:

a) **Motoristas:** seguro de vida no valor mínimo de cobertura 10 (dez) vezes o valor do Salário Mínimo Profissional ajustado nesta Convenção Coletiva, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente,

...valores expressos no Anexo, Tabela 8 - Seguro de Vida,

b) **Auxiliares de transporte, motoqueiros e pessoal que receba adicional de periculosidade:** seguro de vida no valor mínimo estabelecido no **Anexo, Tabela 8 - Seguro de Vida;**

invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral, referentes às suas atividades, valores expressos no **Anexo, Tabela 8 - Seguro de Vida**;

b) **Auxiliares de transporte, motoqueiros e pessoal que receba adicional de periculosidade**: seguro de vida no valor mínimo estabelecido no **Anexo, Tabela 8 - Seguro de Vida**;

c) **Demais empregados** seguro de vida no valor mínimo estabelecido no **Anexo, Tabela 8 - Seguro de Vida**.

Outros Auxílios

CLÁUSULA NONA - REEMBOLSO DE DESPESAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

As empresas adiantarão os valores estabelecidos no **Anexo, Tabela 7 - Reembolso de Despesas** aos motoristas e aos auxiliares, quando em viagem, para o custeio de sua alimentação, hospedagem e/ou pernoite.

§1º. As despesas deverão ser comprovadas pelo motorista e seus auxiliares através de notas fiscais e/ou recibos, ficando a empresa obrigada ao ressarcimento do valor total estabelecido, por dia viajado (24 horas). A empresa somente ficará obrigada ao ressarcimento do total das notas fiscais e/ou recibos apresentados e até o valor total estabelecido. O empregado deverá devolver o saldo (diferença entre o que recebeu e o total das notas e/ou recibos apresentados) ou autorizar o correspondente desconto no próximo recibo de salário.

§2º. O motorista e seus auxiliares, sempre que se ausentarem do domicílio da empresa, em viagem e a serviço desta, mesmo que por período inferior a 24 (vinte e quatro) horas, terão o reembolso de suas despesas, também vinculado à apresentação das notas fiscais e/ou recibos correspondentes às refeições, cujo reembolso é limitado aos valores estabelecidos no **Anexo, Tabela 7 - Reembolso de Despesas (café da manhã, almoço, jantar e ceia)**. O empregado deverá devolver o saldo - diferença entre o que recebeu e o total das notas apresentadas - ou autorizar o correspondente desconto no próximo recibo de salário.

§3º. Quando os veículos não forem dotados de sofá-cama ou cama, compromete-se a empresa a pagar-lhe pernoite, até o valor estabelecido no **Anexo, Tabela 7 - Reembolso de Despesas (pernoite)**, devendo, no entanto, o motorista entregar a guarda do veículo a posto de serviço situado no percurso, sem prejuízo da sua co-responsabilidade pela guarda do veículo e da sua carga.

§4º. As importâncias referidas nesta cláusula poderão, a critério do empregador, ser adiantadas ao empregado mediante o sistema de refeições convênio, respeitado os limites já antes referidos, com exceção

do valor de pernoite de que trata o §3º, supra.

§5º. As partes pactuam que os motoristas e os seus auxiliares que tiverem despesas com alimentação durante a madrugada, ou seja, que estejam efetivamente trabalhando entre 24hs (vinte e quatro horas) de um dia e 5hs (cinco horas) do dia seguinte, terão direito ao reembolso da despesa até o limite estabelecido no **Anexo, Tabela 7 - Reembolso de Despesas (ceia)**, a título de ceia, também condicionada à apresentação da nota fiscal correspondente.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

As empresas descontarão de todos os integrantes da categoria profissional, atingidos ou não pela presente Convenção, a importância equivalente a um (1) dia do salário básico nos meses estabelecido no **Anexo, Tabela 9 – Contribuições Assistenciais (Profissional)**, na forma definida pela Assembleia Geral da Categoria, que outorgou, prévia e expressamente, autorização de desconto e repasse da Contribuição Assistencial, recolhendo-os aos cofres do Sindicato Profissional no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, após o efetivo desconto. Sem prejuízo dos descontos referido, as empresas também deverão descontar dos empregados a importância mensal de 1% (um por cento) do salário-base, exceto nos meses que são devidos os descontos de 1 (um) dia do salário base, recolhendo-o ao sindicato profissional também no prazo de 10 (dez) dias.

§1º. O presente desconto fica condicionado a não oposição do empregado. A oposição deverá ser manifestada pessoal, individual, com texto redigido a punho pelo próprio trabalhador, protocolizada exclusivamente na Secretária do Sindicato, profissional, no prazo de 10 (dez) dias antes do efetivo desconto. Oposição encaminhada através de meios eletrônicos, Correios ou por terceiros, não será considerada válida.

§2º. Em caso de atraso no recolhimento dos valores acima, as empresas infradoras pagarão uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, além da correção monetária e juros legais de 1% (um por cento) ao mês.

§3º. Havendo decisão judicial, transitada em julgada, determinando devolução de valores referentes a descontos a título de Contribuição Assistencial Profissional, pela empresa ao seu empregado ou ex-empregado, o Sindicato Profissional se compromete a ressarcir os referidos valores à empresa, mediante notificação dessa, no prazo de 20 (vinte) dias, sob pena de cobrança judicial.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

Por decisão unânime da Assembleia Geral Extraordinária da categoria econômica, as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Transportes de Carga e Logística no Estado do Rio Grande do Sul SETCERGS ficam obrigadas ao pagamento de uma Contribuição Assistencial igual ao valor total estabelecido no **Anexo, Tabela 9 – Contribuição Assistencial (Patronal)**, dividida em quatro parcelas, em favor do Sindicato Patronal, necessária à instalação e/ou manutenção de atividades sindicais previstas no Diploma Consolidado e na Constituição Federal.

§1º. A referida contribuição será cobrada em 4 (quatro) parcelas e deverá ser recolhida através de guia própria, fornecida pelo Sindicato Patronal, de acordo com o no **Anexo, Tabela 9 – Contribuição Assistencial (Patronal)**.

A falta desses recolhimentos, nos prazos assinados, implicará na multa de 10% (dez por cento) para atraso de até 30 (trinta) dias, com adicional de 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e despesas decorrentes de cobrança judicial que por ventura venha a ser intentada pelo Sindicato Patronal, necessária à cobrança do ora estipulado.

§2º. A contribuição de que trata a presente cláusula poderá ser paga em parcela única até a data estabelecida no **Anexo, Tabela 9 – Contribuição Assistencial (Patronal)**, ficando nesta hipótese o seu valor reduzido em 15% (quinze por cento).

§3º. A empresa enquadrada legalmente como Micro Empresas e pequena empresa e assim registradas, gozará de uma redução de 50% (cinquenta por cento) dos valores cobrados a título de Contribuição Assistencial Patronal, sendo as datas de vencimento de tal obrigação e suas penalidades, as mesmas especificadas nos parágrafos anteriores.

§4º. As empresas que estiverem com RAIS negativa (devidamente comprovada) pagarão a título de Contribuição Assistencial Patronal o valor estabelecido no **Anexo, Tabela 9 – Contribuição Assistencial (Patronal)**, em parcela única, conforme vencimento expresso na guia de arrecadação.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FECHO DO ADITAMENTO À CONVENÇÃO

Ficam ratificadas as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada em 11 de julho de

2017 e válida para o período compreendido entre 01/05/2017 até 30/04/2019, em tudo o que não conflite ou tenha sido modificado pelo presente ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

AFRANIO ROGERIO KIELING

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGA E LOGISTICA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SETCERGS

EDSON DIAS DE ARAUJO

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE SAO LEOPOLDO

ANEXOS

ANEXO I - ANEXO SETCERGS E SÃO LEOPOLDO 2018

Este anexo é parte integrante do Aditamento à Convenção Coletiva do Trabalho firmada pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGA E LOGÍSTICA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SETCERGS e SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE SÃO LEOPOLDO/RS, firmado em 21 de junho de 2018.

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA SETCERGS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA SÃO LEOPOLDO

[Anexo \(PDF\)](#)

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

ANEXO
ADITAMENTO CCT - 2018
SETCERGS – SÃO LEOPOLDO

Este anexo é parte integrante do Aditamento à Convenção Coletiva do Trabalho firmada pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGA E LOGÍSTICA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SETCERGS e SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE SÃO LEOPOLDO/RS, firmado em 21 de junho de 2018.

Tabela 1 - REAJUSTE

2018	
A atualização salarial para o período de 01.05.2017 a 30.04.2018, a ser aplicada sobre os salários praticados no mês de maio de 2017, devendo ser pagos a partir de maio de 2018:	1,69% (um vírgula sessenta e nove por cento)

Tabela 2 - PROPORCIONALIDADE

Período de admissão	Percentual Proporcional a ser aplicado
01/05/17 até 14/05/17	1,69%
15/05/17 até 31/05/17	1,62%
01/06/17 até 14/06/17	1,55%
15/06/17 até 30/06/17	1,48%
01/07/17 até 14/07/17	1,41%
15/07/17 até 31/07/17	1,34%
01/08/17 até 14/08/17	1,27%
15/08/17 até 31/08/17	1,20%
01/09/17 até 14/09/17	1,13%
15/09/17 até 30/09/17	1,06%
01/10/17 até 14/10/17	0,99%
15/10/17 até 31/10/17	0,92%
01/11/17 até 14/11/17	0,84%
15/11/17 até 30/11/17	0,77%
01/12/17 até 14/12/17	0,70%
15/12/17 até 31/12/17	0,63%
01/01/18 até 14/01/18	0,56%
15/01/18 até 31/01/18	0,49%
01/02/18 até 14/02/18	0,42%
15/02/18 até 28/02/18	0,35%
01/03/18 até 14/03/18	0,28%
15/05/18 até 31/03/18	0,21%
01/04/18 até 14/04/18	0,14%
15/04/18 até 30/04/18	0,07%

Tabela 3 - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL - A partir de 01 de maio de 2018:

NOMENCLATURA DA FUNÇÃO	VALOR DO PISO
Motorista Estrada Bitrem	R\$2.009,64
Motorista Estrada Carreta	R\$1.826,93
Motorista de Estrada Truck, Toco, Munk, Caçamba Basculante e Operador de Caçamba Basculante	R\$1.676,61
Motorista Coletor de Lixo Urbano	R\$1.578,45

ANEXO
ADITAMENTO CCT - 2018
SETCERGS – SÃO LEOPOLDO

Motorista de Coleta e Entrega, Operador de Empilhadeira, Guincho e Operador de Máquina Rodoviária	R\$1.480,29
Conferente	R\$1.341,45
Auxiliar de Escritório	R\$1.271,16
Motoqueiro	R\$1.162,48
Auxiliar de Transporte	R\$1.124,57

Tabela 4 - TETOS (limitadores)

Reajuste	R\$3.515,00
Prêmio Por Tempo de Serviço - PTS	R\$3.515,00
Auxílio Alimentação	R\$3.515,00

Tabela 5 - AUXÍLIO REFEIÇÃO:

R\$11,14 (onze reais e catorze centavos)
--

Tabela 6 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	R\$84,47 (oitenta e quatro reais e quarenta e sete centavos)
---------------------	--

Tabela 7 - REEMBOLSO DE DESPESAS

TOTAL (café da manhã/almoço/jantar)	R\$45,85 (quarenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos)
CAFÉ DA MANHÃ	R\$9,65 (nove reais e sessenta e cinco centavos)
ALMOÇO	R\$18,10 (dezoito reais e dez centavos)
JANTAR	R\$18,10 (dezoito reais e dez centavos)
PERNOITE	R\$45,85 (quarenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos)
CEIA	R\$18,10 (dezoito reais e dez centavos)

Tabela 8 - SEGURO DE VIDA

Motorista Estrada Bitrem	R\$20.096,40
Motorista Estrada Carreta	R\$18.269,30
Motorista de Estrada Truck, Toco, Munk, Caçamba Basculante	R\$16.766,10
Motorista Coletor de Lixo Urbano	R\$15.784,50
Motorista de Coleta e Entrega	R\$14.802,90

Auxiliares de transporte, motoqueiros e pessoal que receba adicional de periculosidade	R\$ 9.836,34
Demais empregados	R\$6.292,36

Tabela 9 - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS

PROFISSIONAL:

Meses de desconto (um dia do salário):	Julho/2018
	Setembro/2018
Meses de desconto (1%)	Julho/18, setembro/18, outubro/18, novembro/18, dezembro/18, janeiro/19, fevereiro/19, março/19 e abril/19.

ANEXO
ADITAMENTO CCT - 2018
SETCERGS – SÃO LEOPOLDO

PATRONAL:

Valor total da Contribuição:	R\$1.002,48 (Um mil e dois reais e quarenta e oito centavos)
Valor da parcela (4X):	R\$ 250,62 (duzentos e cinquenta reais e sessenta e dois centavos)
Datas de vencimentos:	1ª parcela = 10/07/2018; 2ª parcela = 10/08/2018; 3ª parcela = 10/09/2018; 4ª parcela = 10/10/2018.
Data para pagamento em parcela única com desconto de 15%:	10/07/2018
Valor para as empresas que estiverem com RAIS negativa:	R\$ 135,43 (cento e trinta e cinco reais e quarenta e três centavos)

AFRÂNIO ROGÉRIO KIELING

Sindicato das Empresas de Transporte de Carga e Logística no Estado do Rio Grande do Sul – SETCERGS

ÉDSON DIAS DE ARAÚJO

Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de São Leopoldo/RS

1. Coleta de Resíduos Sólidos
Planilha de Composição de Custos

Orçamento Sintético		
Descrição do Item	Custo (R\$/mês)	%
1. Mão-de-obra	R\$ 42.201,32	56,99%
1.1. Coletor Turno Dia	R\$ 28.187,53	38,06%
1.2. Assistente Administrativo	R\$ 0,00	0,00%
1.3. Motorista Turno do Dia	R\$ 9.945,37	13,43%
1.5. Auxílio Alimentação (mensal)	R\$ 4.068,42	5,49%
2. Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual	R\$ 1.466,92	1,98%
3. Veículos e Equipamentos	R\$ 20.689,07	27,94%
3.1. Veículo Coletor Compactador 15 m³	R\$ 20.689,07	27,94%
3.1.1. Depreciação	R\$ 2.715,83	3,67%
3.1.2. Remuneração do Capital	R\$ 1.088,13	1,47%
3.1.3. Impostos e Seguros	R\$ 574,74	0,78%
3.1.4. Consumos	R\$ 10.837,31	14,63%
3.1.5. Manutenção	R\$ 3.920,00	5,29%
3.1.6. Pneus	R\$ 1.553,07	2,10%
4. Utensílios	R\$ 4,50	0,01%
5. Monitoramento da Frota	R\$ 83,33	0,11%
6. Benefícios e Despesas Indiretas - BDI	R\$ 9.608,77	12,98%
PREÇO TOTAL MENSAL COM A COLETA	R\$ 74.053,91	100%

Quantitativos	
Mão-de-obra	Quantidade
1.1. Coletor Turno Dia	9
1.2. Assistente Administrativo	1
1.3. Motorista Turno do Dia	3
Total de mão-de-obra (postos de trabalho)	13
Veículos e Equipamentos	
	Quantidade
3.1. Veículo Coletor Compactador 15 m³	2

Fator de utilização (FU) 100%

1. Mão-de-obra

1.1. Coletor Turno Dia

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Piso da categoria	mês	1	1.278,20	1.278,20	Itens 2., 3. e 4.
Adicional de Insalubridade	%	40	1.278,20	511,28	
Soma				1.789,48	
Encargos Sociais	%	75,02	1.789,48	1.342,47	
Total por Coletor				3.131,95	
Total do Efetivo	homem	9	3.131,95	28.187,53	
			Fator de utilização	1,00	28.187,53

1.2. Assistente Administrativo

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Piso da categoria	mês	1	1.500,00	1.500,00	
Soma				1.500,00	
Encargos Sociais	%	75,02	1.500,00	1.125,30	
Total por Coletor				2.625,30	
Total do Efetivo	homem	1	2.625,30	2.625,30	
			Fator de utilização	1,00	

1.3. Motorista Turno do Dia

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
---------------	---------	------------	----------------	----------	-------------

Total por veículo				1.357,92	
Total da frota	unidade	2	1.357,92	2.715,83	
			Fator de utilização	1,00	2.715,83

3.1.2. Remuneração do Capital

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo do chassis	unidade	2	95.000,00	190.000,00	
Taxa de juros anual nominal	%	7,5			
Valor do veículo proposto (V0)	R\$	66.158,00			
Investimento médio total do chassis	R\$	66.158,00			
Remuneração mensal de capital do chassis	R\$		413,49	413,49	
Custo do compactador	unidade	2	30.000,00	60.000,00	
Taxa de juros anual nominal	%	7,5			
Valor do compactador proposto (V0)	R\$	20.892,00			
Investimento médio total do compactador	R\$	20.892,00			
Remuneração mensal de capital do compactador	R\$		130,58	130,58	
Total por veículo				544,06	
Total da frota	unidade	2	544,06	1.088,13	
			Fator de utilização	1,00	1.088,13

3.1.3. Impostos e Seguros

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
IPVA	unidade	2,00	950,00	1.900,00	
Licenciamento e Seguro obrigatório	unidade	2,00	148,43	296,86	
Seguro contra terceiros	unidade	2,00	2.350,00	4.700,00	
Impostos e seguros mensais	mês	12	6.896,86	574,74	
			Fator de utilização	1,00	574,74

3.1.4. Consumos

Quilometragem mensal	5.600
----------------------	-------

Discriminação	Unidade	Consumo	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de óleo diesel / km rodado	km/l	1,80	3,390		
Custo mensal com óleo diesel	km	5,600	1,883	10.546,67	
Custo de óleo do motor /1.000 km rodados	l/1.000 km	1,80	9,50		
Custo mensal com óleo do motor	km	5,600	0,017	95,76	
Custo de graxa /1.000 km rodados	kg/1.000 km	4,00	8,70		
Custo mensal com graxa	km	5,600	0,035	194,88	
Custo com consumos/km rodado	R\$/km rodado		-		10.837,31

3.1.5. Manutenção

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de manutenção dos caminhões	R\$/km rodado	5,600	0,70	3.920,00	
					3.920,00

3.1.6. Pneus

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo do jogo de pneus	unidade	12	1.300,00	15.600,00	
Número de recapagens por pneu	unidade	2			
Custo de recapagem	unidade	24,00	390,00	9.360,00	
Custo jg. compl. + 3 recap./ km rodado	km/jogo	90,000	24.960,00	0,28	
Custo mensal com pneus	km	5,600	0,28	1.553,07	
					1.553,07

Custo Mensal com Veículos e Equipamentos (R\$/mês)	20.689,07
---	------------------

4. Utensílios

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Recipiente térmico para água (5L)	unidade	1/6	27,00	4,50	
					4,50

Custo Mensal com Ferramentas e Materiais de Consumo (R\$/mês)	4,50
--	-------------

5. Monitoramento da Frota

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
---------------	---------	------------	----------------	----------	-------------

Piso da categoria (1)	mês	1	1.578,45	1.578,45
Salário mínimo nacional (2)	mês	2	998,00	
Adicional de Insalubridade	%	20		315,69
Soma				1.894,14
Encargos Sociais	%	75,02	1.894,14	1.420,98
Total por Motorista				3.315,12
Total do Efetivo	homem	3	3.315,12	9.945,37
Fator de utilização				1,00
				9.945,37

1.5. Auxílio Alimentação (mensal)

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Coletor	unidade	9	352,30	3.170,70	
Assistente Administrativo	unidade	1	352,30		
Motorista	unidade	3	299,24	897,72	
Fator de utilização				1,00	4.068,42

Custo Mensal com Mão-de-obra (R\$/mês)	42.201,32
---	------------------

2. Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual

2.1. Uniformes e EPIs para Coletor

Discriminação	Unidade	Durabilidade (meses)	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Jaqueta com reflexivo (NBR 15.292)	unidade	12	65,00	5,42	
Calça	unidade	3	38,00	12,67	
Camiseta	unidade	3	29,00	9,67	
Boné	unidade	12	12,00	1,00	
Tênis para gari de EVA	par	6	46,00	7,67	
Meia de algodão com cano alto	par	3	4,66	1,55	
Capa de chuva amarela com reflexivo	unidade	12	32,50	2,71	
Colete refletivo	unidade	12	14,00	1,17	
Luva de proteção	par	1	28,00	28,00	
Protetor solar FPS 30	frasco 120g	1	20,50	20,50	
Higienização de uniformes e EPIs	R\$ mensal	1	50,00	50,00	
Total do Efetivo	homem	9	140,35	1.263,11	
Fator de utilização				1,00	1.263,11

2.2. Uniformes e EPIs para demais categorias

Discriminação	Unidade	Durabilidade (meses)	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Jaqueta com reflexivo (NBR 15.292)	unidade	12	65,00	5,42	
Calça	unidade	6	38,00	6,33	
Camiseta	unidade	6	29,00	4,83	
Botina de segurança c/ palmilha aço	par	12	38,00	3,17	
Capa de chuva amarela com reflexivo	unidade	24	32,50	1,35	
Protetor solar FPS 30	frasco 120g	3	20,50	6,83	
Higienização de uniformes e EPIs	R\$ mensal	1	40,00	40,00	
Total do Efetivo	homem	3	67,94	203,81	
Fator de utilização				1,00	203,81

Custo Mensal com Uniformes e EPIs (R\$/mês)	1.466,92
--	-----------------

3. Veículos e Equipamentos

3.1. Veículo Coletor Compactador 15 m³

3.1.1. Depreciação

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de aquisição do chassis	unidade	2	95.000,00	190.000,00	
Vida útil do chassis	anos	10			
Idade do veículo	anos	10			
Depreciação do chassis	%	65,18	190.000,00	123.842,00	
Depreciação mensal veículos coletores	mês	120	123.842,00	1.032,02	
Custo de aquisição do compactador	unidade	2	30.000,00	60.000,00	
Vida útil do compactador	anos	10			
Idade do compactador	anos	10			
Depreciação do compactador	%	65,18	60.000,00	39.108,00	
Depreciação mensal do compactador	mês	120	39.108,00	325,90	

Total por veículo				1.357,92	
Total da frota	unidade	2	1.357,92	2.715,83	
			Fator de utilização	1,00	2.715,83

3.1.2. Remuneração do Capital

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo do chassis	unidade	2	95.000,00	190.000,00	
Taxa de juros anual nominal	%	7,5			
Valor do veículo proposto (V0)	R\$	66.158,00			
Investimento médio total do chassis	R\$	66.158,00			
Remuneração mensal de capital do chassis	R\$		413,49	413,49	
Custo do compactador	unidade	2	30.000,00	60.000,00	
Taxa de juros anual nominal	%	7,5			
Valor do compactador proposto (V0)	R\$	20.892,00			
Investimento médio total do compactador	R\$	20.892,00			
Remuneração mensal de capital do compactador	R\$		130,58	130,58	
Total por veículo				544,06	
Total da frota	unidade	2	544,06	1.088,13	
			Fator de utilização	1,00	1.088,13

3.1.3. Impostos e Seguros

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
IPVA	unidade	2,00	950,00	1.900,00	
Licenciamento e Seguro obrigatório	unidade	2,00	148,43	296,86	
Seguro contra terceiros	unidade	2,00	2.350,00	4.700,00	
Impostos e seguros mensais	mês	12	6.896,86	574,74	
			Fator de utilização	1,00	574,74

3.1.4. Consumos

Quilometragem mensal	5.600
-----------------------------	--------------

Discriminação	Unidade	Consumo	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de óleo diesel / km rodado	km/l	1,80	3,390		
Custo mensal com óleo diesel	km	5.600	1,883	10.546,67	
Custo de óleo do motor /1.000 km rodados	l/1.000 km	1,80	9,50		
Custo mensal com óleo do motor	km	5.600	0,017	95,76	
Custo de graxa /1.000 km rodados	kg/1.000 km	4,00	8,70		
Custo mensal com graxa	km	5.600	0,035	194,88	
Custo com consumos/km rodado	R\$/km rodado		-		
					10.837,31

3.1.5. Manutenção

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de manutenção dos caminhões	R\$/km rodado	5.600	0,70	3.920,00	
					3.920,00

3.1.6. Pneus

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo do jogo de pneus	unidade	12	1.300,00	15.600,00	
Número de recapagens por pneu	unidade	2			
Custo de recapagem	unidade	24,00	390,00	9.360,00	
Custo jg. compl. + 3 recap./ km rodado	km/jogo	90.000	24.960,00	0,28	
Custo mensal com pneus	km	5.600	0,28	1.553,07	
					1.553,07

Custo Mensal com Veículos e Equipamentos (R\$/mês)	20.689,07
---	------------------

4. Utensílios

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Recipiente térmico para água (5L)	unidade	1/6	27,00	4,50	
					4,50

Custo Mensal com Ferramentas e Materiais de Consumo (R\$/mês)	4,50
--	-------------

5. Monitoramento da Frota

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
---------------	---------	------------	----------------	----------	-------------