



À COMISSÃO DE LICITAÇÕES

PREGÃO PRESENCIAL nº 307/2023

C.ROMEIRA GESTÃO DE RH EIRELI pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob nº 15.205.171/0001-24, com sede na Rua Osvaldo Aranha, 18, centro Triunfo/RS, por seu representante legal infra assinado, tempestivamente, vem **TEMPESTIVAMENTE**, com fulcro na alínea “ a “, do inciso I, do art. 109, da Lei nº 8666 / 93, à Vossa presença, a fim de interpor **IMPUGNAÇÃO**, apresentando, no articulado, as razões de sua irresignação.

I – DOS FATOS

O MUNICIPIO TRIUNFO, instaurou o competente Processo Licitatório, tipo menor preço global, objetivando a **CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA EM SERVIÇOS DE VIGIA E ZELADORIA DESARMADA JUNTO AOS PRÉDIOS PÚBLICOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE TRIUNFO**, conforme especificado no Edital e em seus anexos.

No entanto o presente Edital contém vícios que devem ser revistos pela municipalidade.

C.ROMEIRA GESTÃO DE RH EIRELI, apresenta a presente peça para a revisão do Edital por esta douta Comissão pelos seguintes fatos e argumentos;

II- DA VEDAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DE COOPERATIVA E ASSOCIAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS



O Tribunal de Contas da União veda à participação de cooperativas em certames licitatórios. Vejamos trecho do Acórdão nº 975/2005-Segunda Câmara:

*“Defina, quando da realização de licitações para contratação de mão-de-obra terceirizável, a forma pela qual o labor será executado com supedâneo em contratações anteriores. **Se ficar patente que essas atividades ocorrem, no mais das vezes, na presença do vínculo de subordinação entre o trabalhador e o fornecedor de serviços, deve o edital ser expresso (e fundamentado) quanto a esse ponto, o que autorizará a vedação à participação de cooperativas de trabalho, ou de mão-de-obra, de acordo com entendimento firmado no Acórdão nº 1815/2003 – Plenário – TCU**”.* (Destacamos.)

No mesmo sentido, foram reiteradas decisões (Acórdão nº 1815/2003-Plenário, Acórdão nº 307/2004-Plenário que culminaram com a publicação da Súmula nº 281, TCU:

“É vedada a participação de cooperativas em licitação quando, pela natureza do serviço ou pelo modo como é usualmente executado no mercado em geral, houver necessidade de subordinação jurídica entre o obreiro e o contratado, bem como de pessoalidade e habitualidade.”

A razão para essa vedação é simples, se assim não fosse, a disciplina das cooperativas violaria pilar basilar do Direito do Trabalho (art. 3º, da CLT).

Nesse conflito de interesses e valores, direito das cooperativas x diretriz para a formação das relações de trabalho, prevaleceu o segundo, pois relaciona-se com direito constitucional fundamental.

Os Tribunais Estaduais assim tratam o tema:

ADMINISTRATIVO - LICITAÇÃO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA - VEDAÇÃO À PARTICIPAÇÃO DE COOPERATIVAS - RAZOABILIDADE DA EXIGÊNCIA EDITALÍCIA - INEXISTÊNCIA DE ILEGALIDADE. 1. É fato público e notório que a legislação trabalhista e previdenciária é implacável com os tomadores de serviço, atribuindo-lhes, inclusive, a condição de responsáveis pelo pagamento de salários e tributos não recolhidos. 2. A Corte Especial pacificou entendimento segundo o qual é

inadmissível a participação de cooperativas em processos licitatórios para contratação de mão de obra quando o labor, por sua natureza, demandar necessidade de subordinação, ante os prejuízos que podem advir para a Administração Pública caso o ente cooperativo se consagre vencedor no certame e não cumpra suas obrigações. Precedentes. 3. Recurso especial provido. (REsp 1204186/RS, Rel. Ministra ELIANA CALMON, SEGUNDA TURMA, julgado em 18/10/2012, DJe 29/10/2012).

APELAÇÃO CÍVEL. LICITAÇÃO E CONTRATO ADMINISTRATIVO. PREGÃO ELETRÔNICO. MANDADO DE SEGURANÇA CONTRA ATO DO PREGOEIRO. COOPERATIVA DE TRABALHO. EDITAL COM VETO À PARTICIPAÇÃO. LEGALIDADE DA VEDAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. NECESSIDADE DE ESTADO DE SUBORDINAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. PRECEDENTES DO STJ. - “É firme a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça no sentido da legalidade da cláusula de edital que veda a participação de cooperativas em procedimento licitatório”. – STJ - Resp n.º 1.810.477 - RS (2019/0113552-0). - Afigura-se possível a exclusão de cooperativas do procedimento licitatório objetivando a contratação de mão de obra, porquanto patente a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego, em prejuízo do ente licitante que, nessas hipóteses, acaba suportando os encargos decorrentes da legislação trabalhista. É que, entre os cooperativados e a cooperativa não há o reconhecimento prévio de vínculo empregatício, e desse modo, acaso, posteriormente, venham os representantes da cooperativa a faltar com suas obrigações em relação aos cooperativados, presente a subordinação na natureza dos serviços prestados junto ao órgão público, consequência provável será o reconhecimento do vínculo e a consequente responsabilização integral pelo pagamento das verbas salariais. – No caso, não se desconhece que a Lei n.º. 12.690/2012 dispôs, no §2º de seu art. 10º, que “a Cooperativa de Trabalho não poderá ser impedida de participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social.” Contudo, a novel legislação não possui o condão de modificar o conceito de relação de emprego, marcada pela pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, todos presentes no objeto licitado – os serviços de limpeza e higiene são prestados



diariamente, com horário fixo, controle de efetividade, chefia, diretrizes, ordens, um procedimento a seguir e um padrão de conduta. - Outrossim, a submissão das atividades dos cooperativados a coordenação escolhida pela própria cooperativa, nos termos do §6º do art. 7º da Lei 12.690/2012, não garante, por si só, a isenção do ente licitante quanto à responsabilização pelas verbas trabalhistas. APELO DESPROVIDO. (Apelação Cível, Nº 70083034058, Vigésima Segunda Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Marilene Bonzanini, Julgado em: 12-12-2019)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA. DIREITO ADMINISTRATIVO. LICITAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA. EDITAL QUE PREVÊ A PROIBIÇÃO DE PARTICIPAÇÃO DE COOPERATIVAS DE TRABALHO. LEGALIDADE. Segundo o entendimento do STJ, é legal a previsão editalícia que proíbe a participação de cooperativa em licitações de serviços de mão-de-obra, porque nestes casos é provável que venham a ser reconhecidas relações de emprego entre o licitante e o cooperativado, diante da impositividade da legislação trabalhista. Precedentes jurisprudenciais. À UNANIMIDADE, NEGARAM PROVIMENTO AO RECURSO. (Agravo de Instrumento Nº 70062737812, Segunda Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: João Barcelos de Souza Junior, Julgado em 03/06/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA. EDITAL DE LICITAÇÃO. VEDAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO DE COOPERATIVAS DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. PROIBIÇÃO CONSTANTE EM TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA. 70071396519 (Nº CNJ: 0349845-59.2016.8.21.7000)

Deveras, inexistente vedação legal para a estipulação de exigências específicas e rigorosas, se estas forem necessárias para eleger a proposta mais vantajosa, atender ao objeto da licitação e ao interesse público, pois situadas na margem de discricionariedade da Administração. Por isso, tais requisitos não violam o princípio constitucional da isonomia, nem frustram o caráter competitivo da licitação, tampouco impedem ou dificultam a ampla participação no certame.

São ilegais, todavia, cláusulas ou condições discriminatórias que comprometam, restrinjam ou

frustrem o caráter competitivo da licitação, conforme o artigo 3º, parágrafo 1º, inc. I da Lei 6.888/93.

In casu, não resta evidenciada a ilegalidade na proibição de participação de cooperativas na licitação – Modalidade Pregão Presencial nº 06/2016, cujo objeto é a contratação de serviços de mão-de-obra, em face da probabilidade de ser reconhecida relação de emprego entre o licitante e o cooperativado quando o trabalho imponha condição de subordinação, como no caso, existindo o risco de dano ao patrimônio público se efetivada a contratação.

De ressaltar ainda, que a proibição constante no edital se deu em cumprimento ao Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre o ente municipal e o Ministério Público do Trabalho, o qual impossibilita a contratação e manutenção de trabalhadores por meio de cooperativas de mão-de-obra para prestação de serviços.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA. DIREITO ADMINISTRATIVO. LICITAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA. PARTICIPAÇÃO DE COOPERATIVAS DE TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE.

Segundo o entendimento do STJ, é inadmissível a participação de cooperativa em licitações de serviços de mão-de-obra, porque nestes casos é provável que venham a ser reconhecidas relações de emprego entre o licitante e o cooperativado, diante da impositividade da legislação trabalhista. Precedentes jurisprudenciais.

AGRAVO DE INSTRUMENTO DESPROVIDO. UNÂNIME. Nº 70076523109 – SEGUNDA CÂMARA CÍVEL.

ADMINISTRATIVO. LICITAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA. IMPOSSIBILIDADE DE PARTICIPAÇÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO.

A Corte Especial do STJ decidiu pela impossibilidade de participação das cooperativas em processo licitatório para contratação de mão-de-obra, quando o labor, por sua natureza, demandar necessidade de estado de subordinação ante os prejuízos que podem advir para o patrimônio público, caso o ente cooperativo se consagre vencedor no certame. (AGRG NO RESP 960.503/RS, REL. MINISTRO HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, JULGADO EM 01/09/2009, DJE 08/09/2009).

ADMINISTRATIVO. LICITAÇÃO. SERVIÇOS GERAIS. VEDAÇÃO À PARTICIPAÇÃO DE COOPERATIVAS. RAZOABILIDADE DA EXIGÊNCIA. INEXISTÊNCIA DE ILEGALIDADE.



1. *É fato público e notório que a legislação trabalhista e previdenciária é implacável com os tomadores de serviço, atribuindo-lhes, inclusive, a condição de responsáveis solidários pelo pagamento de salários atrasados e tributos não recolhidos.*

2. *Com base nessa premissa, há acordos celebrados perante a Justiça do Trabalho, inclusive em ação civil pública, nos quais o Banco do Brasil e a União comprometem-se a não contratar cooperativas para prestação de serviços em que se mostram presentes elementos da relação de emprego.*

3. *Legalidade da previsão editalícia que proíbe a participação das cooperativas em licitações para prestação de serviços à administração pública.*

4. *Acórdão do TCU, com caráter normativo, chancelando a vedação em questão, e precedentes da Corte Especial do STJ em sede de Suspensão de Segurança.*

5. *Recurso especial provido.*

(RESP 1031610/RS, REL. MINISTRA ELIANA CALMON, SEGUNDA TURMA, JULGADO EM 18/08/2009, DJE 31/08/2009).

Em recente julgamento, o Tribunal de Justiça do RS manteve decisão da impossibilidade de participação de Cooperativas em processos licitatórios com subordinação de mão de obra, em processo que tramita na Comarca de Lagoa Vermelha com a seguinte decisão:

REMESSA NECESSÁRIA CÍVEL Nº 5000745-92.2019.8.21.0057/RS, RELATORA: DESEMBARGADORA LUCIA DE FATIMA CERVEIRA, **REMESSA NECESSÁRIA. LICITAÇÃO. MANDADO DE SEGURANÇA. TOMADA DE PREÇOS 08/2019. MUNICÍPIO DE CAPÃO BONITO DO SUL/RS. OBJETO. CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA. SERVIÇOS DE SERVENTE, SERVIÇOS GERAIS E DE ZELADORIA. COOPERATIVA DE TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. ART. 5º, DA LEI Nº 12.690/2012. PLANILHA DE CUSTOS. NECESSIDADE DE RETIFICAÇÃO DO EDITAL.**

1. *Nos termos do art. 5º, da Lei nº 12.690/2012 (que dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho), a Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada.*

2. *No caso concreto, o cumprimento das atribuições demanda subordinação, habitualidade e pessoalidade,*



com jornada de trabalho e atividades específicas, o que implica na probabilidade de que venham a ser reconhecidas relações de emprego entre o licitante e o cooperativado, diante da impositividade da legislação trabalhista.

3. Assim, nos termos do entendimento firmado pelo STJ, quando o labor, por sua natureza, demandar necessidade de subordinação, ante os prejuízos que podem advir para a Administração Pública, caso o ente cooperativo se consagre vencedor no certame e não cumpra suas obrigações, mostra-se inadmissível a participação de cooperativas em processos licitatórios para contratação de mão de obra.

4. Mostra-se necessária a correção da planilha de custos apresentada pelo Município, no que diz respeito ao cálculo previsto para o horário reduzido e adicional de insalubridade, devendo ser observado o que dispõe a Convenção Coletiva e a CLT.

SENTENÇA MANTIDA EM REMESSA NECESSÁRIA

O próprio MINISTÉRIO PÚBLICO/RS em seu Provimento nº 52/2007 vedou a participação de COOPERATIVAS nos serviços prestados a ele, em atividades idênticas as do presente certame.

*“O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições legais e,
CONSIDERANDO a necessidade de observância aos princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia e dos valores sociais dispostos na Constituição Federal Brasileira;
CONSIDERANDO, como precedentes, o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, firmado entre o Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região - e o Estado do Rio Grande do Sul, em 11 de outubro de 2006, por decorrência do Procedimento Investigatório nº 622/2004, e o Termo de Conciliação Judicial, celebrado entre o Ministério Público do Trabalho e a União Federal, nos autos da Ação Civil Pública na 1082/2002;*

CONSIDERANDO o parecer exarado nos autos do processo nº 14297-0900/06-8, bem como a promoção apresentada nos autos do processo nº 9354-0900/07-9, RESOLVE editar o seguinte Provimento:

Art. 1º É vedada a participação de cooperativas de mão-de-obra nos certames liquidatários realizados no âmbito do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, por intermédio da Procuradoria-Geral de Justiça, para a prestação dos serviços abaixo arrolados, que, por sua própria natureza, ou pelo modo de execução, demandem subordinação jurídica, personalidade e não-eventualidade, quer em relação ao tomado, quer em relação ao fornecedor dos seguintes serviços:

a) serviços de limpeza;

b) serviços de conservação;

c) serviços de segurança, de vigilância e de portaria;

d) serviços de recepção;

e) serviços de copeiragem;

f) serviços de reprografia;

g) serviços de telefonia;

h) serviços de manutenção de prédios, de equipamentos, de veículos e de instalações;

i) serviços de secretariado e secretariado executivo;

j) serviços de auxiliar de escritório;

k) serviços de auxiliar administrativo;

l) serviços de office boy (contínuo);

m) serviços de digitação;

n) serviços de assessoria de imprensa e relações públicas;

o) serviços de motorista;

p) serviços de ascensorista;

q) serviços ligados à área da saúde;

r) serviços de arquitetura e engenharia

[...]"

Resta claro a irregularidade quanto a participação de COOPERATIVA ou ASSOCIAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS, devendo mesmo ser excluído do Edital.

III – EMPRESAS ENQUADRADAS NO SIMPLES NACIONAL



Tendo que o presente objeto do processo licitatório se enquadra no Art. 17º da Lei Complementar nº 123/2006 e conforme o Parecer Jurídico nº 238/2020 deste Município de Lagoa Vermelha, assinado pela Procuradora Geral do Município, empresas do Regime Tributário Simples Nacional podem participar do presente processo licitatório, no entanto, devem excluir-se de tal Regime Tributário no mês subsequente a contratação (art. 31º, II, da LC nº 123/2006).

Neste sentido, a informação de que empresas do Simples Nacional devem solicitar a Receita Federal do Brasil sua exclusão de tal regime deve estar de forma clara no Edital.

O Tema é devidamente esclarecido na Solução Consulta nº 57 – COSIT da Receita Federal do Brasil data de 27 de fevereiro de 2015 (em anexo).

III - DO REGISTRO NO GRUPAMENTO DE SUPERVISÃO DE VIGILÂNCIA E GUARDAS – BRIGADA MILITAR

Trata-se de Órgão fiscalizador e licenciador de empresas de segurança privada desarmada, incluindo portaria, zeladoria, vigia, monitoramento, comércio e instalação de sistemas eletrônicos de segurança

Criado em 30/05/1969, as atividades desempenhadas pelo GSVG estão reguladas de acordo com as seguintes regulamentações legais:

Decreto Estadual n.º: 32.162/86

Lei Estadual n.º: 8.109/85

NI EMBM 2.5/2018

Lei Federal n.º: 7.102/83 e

Portaria n.º: 3.233/2012/DG/DPF de 10/12/2012 que disciplina em todo o território nacional as atividades de segurança privada armada ou desarmada.

AGRAVO REGIMENTAL CONHECIDO COMO
AGRAVO. APELAÇÃO. DIREITO PÚBLICO NÃO
ESPECIFICADO. MANDADO DE SEGURANÇA.
ATIVIDADE IRREGULAR DE PORTARIA. AUTUAÇÃO



PELO GRUPAMENTO DE SUPERVISÃO DE VIGILÂNCIA E GUARDAS (GSVG) DA BRIGADA MILITAR. COMPETÊNCIA DO COMANDANTE GERAL DA BRIGADA MILITAR. Prevista a competência do Comandante Geral da Brigada Militar no art. 4º do Decreto nº 35.593/94, que cria, na Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul, o Departamento de Supervisão de Vigilância e Guardas (DSVG), não se conclui pela ilegalidade da edição da Portaria nº 96/EMBM/2001, cujo art. 11 inclui atividade de porteiros dentre os serviços próprios de segurança. Presunção de legalidade do Auto de Infração de Advertência, por exercício de atividade ilegal de portaria, mantendo-se a sentença de denegação da segurança. Precedentes do TJRGS. Agravo regimental conhecido como agravo, desprovido. (AgRe 70 062 646 583, 22ª Câmara Cível, TJRS, Rel. Des. Carlos Eduardo Zietlow Duro, em 27-11-2014).

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DECLARATÓRIA. DIREITO PÚBLICO NÃO ESPECIFICADO. VIGILÂNCIA PRIVADA NÃO ESPECIALIZADA. EXERCÍCIO DA ATIVIDADE. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS. A atividade de vigilância particular não especializada submete-se aos requisitos legais, bem como à autorização e fiscalização das Secretarias de Segurança Pública dos Estados, no caso realizada através da Brigada Militar, não havendo como ser afastada a aplicação das disposições estabelecidas pela legislação estadual. Inteligência dos artigos 5º, XIII e 144, \caput, ambos da CF, Lei Federal nº 7.102/83 e Decreto Estadual nº 32.162/86. Precedentes do TJRGS e STJ. Apelação desprovida. (Ap 70 035 173 913, 22ª Câmara Cível, TJRS, Rel. Des. Carlos Eduardo Zietlow Duro, em 29-4-2010).

APELAÇÃO CÍVEL. DIREITO TRIBUTÁRIO. EMBARGOS À EXECUÇÃO FISCAL. TAXA DE SERVIÇOS DIVERSOS. LICENÇA E FISCALIZAÇÃO PARA FUNCIONAMENTO DE ORGANIZAÇÃO DE VIGILÂNCIA PARTICULAR. LEGALIDADE. Mostra-se legal a cobrança da Taxa de Serviços Diversos referente à licença e fiscalização para funcionamento de organização de vigilância particular, já que tal atividade se sujeita à fiscalização e controle da Secretaria de Segurança Pública do Estado, exercida pela Brigada Militar, observado o disposto no Decreto Estadual nº 32.162/86, bem como nos artigos 144, caput, da CF e 10, § 4º, da Lei 7.102/83. Assevera-se,



portanto, que se trata de fiscalização e controle do funcionamento de empresas de segurança e vigilância privada, a qual compete às polícias militares dos Estados. LANÇAMENTO. VALIDADE. Impõe-se reconhecer a validade do auto de lançamento nº 0014549557, já que se originou do auto de infração nº 06/2004, onde restou devidamente identificado o sujeito passivo, a Cooprest, a qual, inclusive, ofereceu a defesa administrativa correspondente, inexistindo qualquer cerceamento. Assim, mostra-se despropositada a alegação de ilegitimidade passiva sustentada pela parte embargante, já que a inconformidade se refere ao auto de infração nº 071/2002, auto este diverso do que originou a atuação ora em discussão. APELO PROVIDO. (Ap 70 045 061 884, 1ª Câmara Cível, TJRS, Rel. Des. Jorge Maraschin dos Santos, em 23-11-2011).

Em suma: serviços de PORTARIA que consta no EDITAL é regulado pela Brigada Militar (GSVG).

E, para explicitar quanto aos serviços, eis o que diz o art. 2º do Decreto 35.593, de 4-10-1994:

Art. 2º. Fica criado, na Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul, o Departamento de Supervisão de Vigilância e Guardas (DSVG), órgão especial, subordinado ao Comandante-Geral da Brigada Militar, com sede em Porto Alegre, com as seguintes atribuições:

I. Normatizar, nos termos da legislação vigente, sobre a atuação, funcionamento, organização e controle dos serviços de vigilância particulares e municipais, especializadas e orgânicas;

II. Normatizar, controlar e fiscalizar as atividades assemelhadas, como sejam, as atividades de vigias, segurança, zeladores, empresas instaladoras de alarmes, mesmo sob a forma de linhas privadas e empresas de transportes de valores;

III. Cadastrar, controlar e fiscalizar as pessoas físicas ou jurídicas prestadoras de serviços de vigilância, transporte de valores e instalações de sistemas de alarmes, quanto ao cumprimento da legislação;

IV. Cadastrar, controlar e fiscalizar os serviços de



vigilância particulares, organizados por pessoas físicas ou jurídicas para suprir sistema próprio de segurança;

V. Aprovar planos de segurança de pessoas físicas ou jurídicas, obedecidas as atribuições legais, delegadas ou conveniadas, desde que envolvam contratação de serviços de terceiros, com ou sem vínculo empregatício, e o emprego de armamento;

VI. Emitir certificado de vistoria ao Banco Central do Brasil, quando solicitado, dos requisitos mínimos de segurança dos estabelecimentos financeiros;

VII. Vistoriar e exercer o controle sobre a aplicação das normas pertinentes às atividades de vigilância prevista neste Decreto;

VIII. Coordenar os órgãos de execução da Brigada Militar quanto ao exercício do cadastramento, controle e fiscalização das atividades previstas neste Decreto, em suas áreas de atuação;

IX. Fiscalizar a execução da instrução e da formação dos vigilantes quanto à perfeita interpretação da legislação vigente e quanto à melhor orientação doutrinária no interesse da ordem pública;

X. Propor a celebração de convênios com Prefeituras Municipais para a formação, orientação e emprego de guarda e vigilância municipais;

XI. Exercer outras atividades correlatas que lhe venham a ser atribuídas ou delegadas.

Desta forma, questionado o GSVG em data anterior a publicação do presente Edital, nos foi enviado o seguinte ofício válido até o presente momento.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
SSP - BRIGADA MILITAR - COE
GRUPAMENTO DE SUPERVISÃO DE VIGILÂNCIA E GUARDAS

Honra-me cumprimentar, oportunidade informo que o GSVG é responsável pelo controle sobre a atividade de segurança privada conforme O DECRETO ESTADUAL 32.162/86, LEI ESTADUAL 10.991/97 e ART 3º DA LEI 8.109/83(LEI DAS TAXAS) E LEI 7.102/83, estabelecem o controle das empresas de segurança privada que não atuam em estabelecimentos financeiros não utilizam arma de fogo (empresa não especializadas), bem como empresas de Portaria, Monitoramento, Instalação e Comercio de equipamentos eletrônicos de segurança.

À estas empresas devem ser exigido o Alvará concedido pela Brigada Militar/GSVG e Portaria de Autorização GSVG.

Assim, caso a pretensão do poder público municipal seja contratar uma empresa não especializada nos termos do Dec. 32.162/86 deverá exigir a apresentação do Alvará e Portaria de Autorização expedida pelo GSVG da Brigada Militar.

MARCELO MEDEIROS DA SILVEIRA
Capitão QOEM - Resp. Cmdo. do GSVG

Dito isto, o ente municipal obriga-se a seguir a norma legal, neste caso a exigência do Alvará de Funcionamento e da Portaria expedida pela Brigada Militar.

IV – DA CAPACIDADE TÉCNICA

Novamente, Senhor Presidente, estamos diante de cláusula editalícia que reprime a concorrência, o edital não pode limitar a competitividade na licitação, as compras públicas devem seguir os princípios norteadores das licitações públicas.

Vejamos:

4.5. Qualificação Técnica

4.5.1. *Comprovação de aptidão técnica por meio de, no mínimo, 1 (um) atestado de capacidade técnico-operacional, fornecido por pessoa jurídica de direito público ou privado, comprovando ter a licitante executado serviço(s) de características, prazos e quantidades similares e pertinentes ao objeto do presente certame, sendo que este(s) atestado deverá(ão) ser de serviço(s) já concluído(s).*

4.5.1.1. *Para análise quanto à compatibilidade, em quantidades, será considerada como compatível a comprovação de execução de serviço similar com, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos postos de trabalho exigidos na presente licitação. Para análise quanto à compatibilidade, em prazo, com o que está sendo licitado, deverá ser comprovada experiência mínima de, no mínimo, 02 (dois) anos na execução de objeto semelhante ao da contratação, podendo ser aceito o somatório de atestados.*



4.5.2. *É admitida a apresentação de atestados referentes a períodos sucessivos não contínuos, para fins da comprovação de que trata o item anterior, não havendo obrigatoriedade de os 02 (dois) anos serem ininterruptos.*

Neste sentido resta claro que a municipalidade exige a comprovação de 50% do efetivo licitado (vigia e zeladoria), contrariando o entendimento de tribunais superiores, que entendem que os atestados devam fazer jus a comprovação de gestão de mão de obra, ou seja, a empresa deve comprovar o gerenciamento de serviço, não necessariamente objeto idêntico ao licitado.

Cito:

TCU – Em contratos de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra, deve haver aptidão da licitante na gestão

Nas licitações para contratação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra, os atestados de capacidade técnica devem comprovar a aptidão da licitante na gestão de mão de obra, e não na execução de serviços idênticos aos do objeto licitado, sendo imprescindível motivar tecnicamente as situações excepcionais.

Representação formulada por empresa licitante apontara possíveis irregularidades em pregão eletrônico conduzido pelo Ministério do Esporte, destinado à contratação de empresa especializada na prestação de serviços terceirizados nas categorias de secretário executivo, secretário executivo bilíngue e técnico em secretariado. Contestara a representante, basicamente, sua inabilitação em virtude de suposto desatendimento dos requisitos de qualificação técnica, que exigiam, segundo a interpretação do órgão licitante, a comprovação da execução de serviços compatíveis com o objeto descrito no edital (secretariado técnico, executivo e bilíngue). Analisando o ponto, lembrou o relator que a jurisprudência do TCU *“vem se firmando no sentido de que, nas contratações de serviços de terceirização (serviços contínuos prestados mediante dedicação exclusiva da mão de obra), os atestados de capacidade técnica devem, em regra, comprovar a*

habilidade da licitante na gestão de mão de obra, a exemplo dos Acórdãos 1.443/2014-TCU-Plenário e 744/2015-TCU-2ª Câmara”. Nesse sentido, transcreveu alerta expedido quando da prolação desse último acórdão no seguinte sentido: “1.7.1. nos certames para contratar serviços terceirizados, em regra, os atestados de capacidade técnica devem comprovar a habilidade da licitante em gestão de mão de obra, e não a aptidão relativa à atividade a ser contratada, como ocorrido no pregão eletrônico (...); 1.7.2. nos casos excepcionais que fujam a essa regra, devem ser apresentadas as justificativas fundamentadas para a exigência, ainda na fase interna da licitação, nos termos do art. 16, inciso I, da IN 02/08 STLI”. No caso em análise, prosseguiu o relator, “verifica-se que pelo menos um dos atestados apresentados pela representante – o atestado emitido pelo Serviço de Limpeza Urbana do Governo do Distrito Federal, acompanhado de cópia do contrato firmado e de seus aditivos – atenderia, em princípio, aos requisitos de qualificação técnica, tendo em vista demonstrar capacidade da licitante na gestão de mão de obra no quantitativo mínimo exigido – trinta postos, conforme item 8.6.3 do edital – e pelo período mínimo exigido – três anos, conforme item 8.6.2”. Nada obstante, consignou, “por ocasião da análise dos atestados de qualificação técnica, a pregoeira só aceitou, como já frisado, serviços idênticos aos licitados, ou seja, só foram aceitos atestados que demonstrassem a execução de serviços anteriores de secretariado, ao invés de verificar a capacidade de gestão de mão de obra das licitantes, conforme jurisprudência deste Tribunal, não tendo sido apresentado nenhum argumento a justificar, no caso concreto, excepcionar o entendimento esposado por esta Corte de Contas”. Nesses termos, acolheu o Plenário a proposta do relator, para considerar parcialmente procedente a Representação e determinar ao Ministério do Esporte a adoção das medidas destinadas à anulação da fase de habilitação e dos atos que a sucederam, para que sejam reexaminados os atestados apresentados em conformidade com o entendimento do TCU, cientificando o órgão, entre outros aspectos, da irregularidade consistente em “exigir, em licitação para serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra, que os atestados de capacidade técnica comprovem serviços idênticos, em vez da aptidão para gestão de mão de obra, sem a necessária demonstração técnica dessa necessidade”.

**Acórdão 553/2016 Plenário, Representação, Relator
Ministro Vital do Rêgo.**

ACÓRDÃO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos que tratam de representação, com pedido de concessão de medida cautelar, sobre irregularidades ocorridas no Pregão Eletrônico 17/2016 da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) .

ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em Sessão do **Plenário**, ante as razões expostas pelo Relator, e com base no art. 43, inciso I, da Lei nº 8.443/1992 c/c os arts. 143, inciso III, 169, inciso V, 237 e 250, inciso II, do Regimento Interno/TCU, e com o art. 113, § 1º, da Lei 8.666/1993, em:

9.1. indeferir o pedido de adoção de medida cautelar;

9.2. determinar à Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) que:

9.2.1. promova a instauração de processo administrativo para apuração da conduta das licitantes JMK Transportadora e Logística Ltda. - EPP, RX Logística e Prestação de Serviços Ltda. - ME, Visão Administração e Construção Ltda., Interlimp Gestão de Serviços Ltda., AFS Empreendimentos e Serviços Eireli - EPP, Líder Serviços Empresariais Ltda. - ME e Iluminay Turismo Ltda. - EPP, nos termos do art. 7º da Lei 10.520/2002, ante a apresentação de propostas possivelmente inexequíveis, o não envio de planilha de preços ajustada ao seu menor lance, quando convocada pelo pregoeiro, ou por deixar de entregar comprovação da sua qualificação técnica, condutas que podem se enquadrar entre as irregularidades previstas nesse dispositivo legal;

9.2.2. abstenhase de prorrogar o contrato decorrente do Pregão Eletrônico 17/2016, celebrado com a empresa WR Comercial de Alimentos e Serviços Ltda. - ME, tendo em vista que a exigência editalícia para a qualificação técnica de comprovação de prestação de serviços especificamente na atividade de motorista, item 9.5.2 do edital, constitui cláusula restritiva da

concorrência, consoante a jurisprudência do TCU (Acórdão 553/2016-TCU-Plenário, 744/2015-2ª Câmara, 1.443/2014-Plenário, 1.214/2013-Plenário e 668/2005-Plenário) ;

9.2.3. informe ao Tribunal, no prazo de noventa dias, as medidas que vierem a ser adotadas;

9.3. dar ciência à Agência Nacional de Energia Elétrica sobre as seguintes falhas identificadas no Pregão Eletrônico 17/2016, para que sejam adotadas providências internas que visem a evitar novas ocorrências semelhantes:

9.3.1. a cláusula 9.5.2 do edital restringiu a competitividade do Pregão Eletrônico 17/2016 ao exigir comprovação para a qualificação técnica de prestação de serviços especificamente na atividade de motorista, uma vez que para a administração importa mais a habilidade das empresas na gestão da mão de obra que a sua aptidão técnica para a execução do objeto, em consonância com a jurisprudência do TCU, conforme Acórdão 553/2016-TCU-Plenário, 1.214/2013-Plenário, 1.443/2014-Plenário, 744/2015-2ª Câmara e 668/2005-Plenário;

9.3.2. a contratação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra, a exemplo do objeto do Pregão Eletrônico 17/2016 (serviço de motorista) , por postos de trabalho, constitui afronta à Súmula-TST 331 e ao art. 11 da IN-SLTI-MP 2/2008, por caracterizar locação de mão de obra;

9.3.3. a previsão de pagamento de horas extras em contratos de serviços continuados afronta o disposto no art. 11, § 2º, da IN-SLTI-MP 2/2008, bem como configura risco potencial de prejuízo à administração;

9.3.4. o modelo de planilha adotado e a minuta do contrato não separam do custo total de cada posto o valor referente às horas extras, com os seus respectivos reflexos, tais como o décimo-terceiro salário, férias e seu adicional, encargos sociais, custos indiretos, tributos e lucro, o que viola o princípio da transparência ante a existência de procedimento capaz de dificultar a fiscalização da execução contratual;

9.3.5. a ausência dos estudos técnicos preliminares no processo licitatório do Pregão Eletrônico 17/2016 viola o disposto no art. 6º, IX, da Lei 8.666/1993;



9.4. recomendar à Agência Nacional de Energia Elétrica que, quando do planejamento de nova contratação de serviços de que trata o Pregão Eletrônico 17/2016, avalie a conveniência e oportunidade da realização de contratação de objeto semelhante à do Pregão Eletrônico para Registro de Preços nº 03/2016 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, atentando-se, todavia, para o teor do Acórdão 214/2017-TCU-Plenário e futura decisão de mérito sobre o TC Processo 025.964/2016-0;

9.5. encaminhar cópia desta deliberação à representante e à Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) ; e

9.6. arquivar os presentes autos.

ACÓRDÃO 449/2017 - PLENÁRIO, Relator JOSÉ MUCIO MONTEIRO, Sessão 15/03/2017.

Para melhor explicação citamos excerto do Acórdão 1.214/2013 – TCU:

110. (...) **Logo, o conteúdo dos atestados de capacidade técnica deve ser suficiente para garantir à Administração que o contratado terá aptidão para executar o objeto pretendido**. Tal aptidão pode se referir a vários aspectos.

111. Nesse ponto, parece residir a principal discussão a ser enfrentada – que espécie de aptidão deve ser requerida para a execução de contratos de serviços de natureza continuada, em que esteja caracterizada cessão de mão de obra.

112. **As empresas que prestam serviços terceirizados, em regra, não são especialistas no serviço propriamente, mas na administração da mão de obra. É uma realidade de mercado à qual a Administração precisa se adaptar e adequar seus contratos. É cada vez mais raro firmar contratos com empresas especializadas somente em limpeza, ou em condução de veículos, ou em recepção. As contratadas prestam vários tipos de serviço, às vezes em um mesmo contrato, de forma que adquirem habilidade na gestão dos funcionários que prestam os serviços, e não na técnica de execução destes.**

113. **Conquanto seja muito provável que as próprias demandas da Administração tenham**



moldado esse comportamento das empresas, debater o tema ou a aderência do modelo à concepção ideal da terceirização de serviços não se mostra proveitoso.

114. O que importa é perceber que a habilidade das contratadas na gestão da mão de obra, nesses casos, é realmente muito mais relevante para a Administração do que a aptidão técnica para a execução dos serviços, inclusive porque estes apresentam normalmente pouca complexidade. Ou seja, nesses contratos, dada a natureza dos serviços, interessa à Administração certificar-se de que a contratada é capaz de recrutar e manter pessoal capacitado e honrar os compromissos trabalhistas, previdenciários e fiscais. É situação muito diversa de um contrato que envolva complexidade técnica, como uma obra, ou de um contrato de fornecimento de bens, em que a capacidade pode ser medida tomando-se como referência a dimensão do objeto – que serve muito bem o parâmetro de 50% usualmente adotado. (ACÓRDÃO 1.214/2013 – TCU)."

A Instrução Normativa nº 5/2017, a qual rege as compras federais, sendo o entendimento de todos os tribunais superiores trata o tema da seguinte forma:

c) no caso de contratação de serviços por postos de trabalho:

c.1. quando o número de postos de trabalho a ser contratado for superior a 40 (quarenta) postos, o licitante deverá comprovar que tenha executado contrato(s) com um mínimo de 50% (cinquenta por cento) do número de postos de trabalho a serem contratados;

c.2. quando o número de postos de trabalho a ser contratado for igual ou inferior a 40 (quarenta), o licitante deverá comprovar que tenha executado contrato(s) em número de postos equivalentes ao da contratação.
10.6.1. É admitida a apresentação de atestados referentes a períodos sucessivos não contínuos, para fins da comprovação de que trata a alínea "b" do subitem 10.6 acima, não havendo obrigatoriedade de os três anos serem ininterruptos.

10.7. No caso de contratação de serviços por postos de trabalho (alínea "c" do subitem 10.6), será aceito o somatório de atestados que comprovem que o licitante



gerencia ou gerenciou serviços de terceirização compatíveis com o objeto licitado por período não inferior a 3 (três) anos;

10.7.1. É admitida a apresentação de atestados referentes a períodos sucessivos não contínuos, para fins da comprovação de que trata o subitem 10.7 acima, não havendo obrigatoriedade de os três anos serem ininterruptos.

10.8. Somente serão aceitos atestados expedidos após a conclusão do contrato ou se decorrido, pelo menos, um ano do início de sua execução, exceto se firmado para ser executado em prazo inferior;

10.9. Poderá ser admitida, para fins de comprovação de quantitativo mínimo do serviço, a apresentação de diferentes atestados de serviços executados de forma concomitante, pois essa situação se equivale, para fins de comprovação de capacidade técnico-operacional, a uma única contratação;

Resta claro que o entendimento de todos tribunais que no presente processo as empresas devam comprovar a capacidade de gestão de mão de obra de 50% do quantitativo licitado, não devendo ser especificamente o objeto licitado.

V – DAS ATIVIDADES OBJETO LICITADO (VIGIA E ZELADORIA)

Inicialmente destaca-se que a municipalidade no presente processo traz o seguinte objeto, **SERVIÇOS DE VIGIA E ZELADORIA DESARMADA**.

Dito isto vejamos que não existe o serviço de ZELADORIA DESARMADA, mas sim VIGIA DESARMADO, ainda, as atividades são distintas com CBO e salários diferentes. No serviço de vigia desarmado o CBO 5174, com vencimento mensal de R\$ 1.723,09, com suas atividades assim descritas:

CBO 5174-20

Vigia

5 -TRABALHADORES DOS SERVIÇOS,
VENDEDORES DO COMÉRCIO EM LOJAS E
MERCADOS

51 -TRABALHADORES DOS SERVIÇOS



517 -TRABALHADORES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA

5174 -Porteiros, vigias e afins

517420 -Vigia

Descrição Sumária

Zelam pela guarda do patrimônio e exercem a vigilância de fábricas, armazéns, residências, estacionamentos, edifícios públicos, privados e outros estabelecimentos, percorrendo-os sistematicamente e inspecionando suas dependências, para evitar incêndios, roubos, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as para os lugares desejados; recebem hóspedes em hotéis; escoltam pessoas e mercadorias; fazem manutenções simples nos locais de trabalho.

Para o serviço de ZELADOR, CBO 5141, o salário vigente é de R\$ 1.743,87, e insalubridade de grau médio, ou seja, 20% conforme dispõem a Cláusula Décima Sétima da Convenção Coletiva RS000044/2023, assim totalizando o montante salarial em R\$ 2.092,64.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – INSALUBRIDADE

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2023, 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, Auxiliar 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 (CBO n.º 6220-10);

Ainda a atividade (CBO) assim descrito conforme o Ministério do Trabalho:



CBO 5141-20

Zelador de edifício

5 -TRABALHADORES DOS SERVIÇOS,
VENDEDORES DO COMÉRCIO EM LOJAS E
MERCADOS

51 -TRABALHADORES DOS SERVIÇOS

514 -TRABALHADORES NOS SERVIÇOS DE
ADMINISTRAÇÃO, CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO
DE EDIFÍCIOS E LOGRADOUROS

5141 -Trabalhadores nos serviços de administração de
edifícios

514120 -Zelador de edifício

Descrição Sumária

Zelam pela segurança das pessoas e do patrimônio de edifícios de apartamentos, edifícios comerciais, igrejas e outros. atendem e controlam a movimentação de pessoas e veículos no estacionamento; recebem objetos, mercadorias, materiais, equipamentos; conduzem o elevador, realizam pequenos reparos. prestam assistência aos religiosos, ornamentam a igreja e preparam vestes litúrgicas

Prezados vejam que a diferença salarial é considerável entre o vigia e o zelador, bem como as atividades incompatíveis conforme CBO's, se fazendo necessária a adequação do objeto licitado, bem como dos valores salariais e quantitativos de cada cargo (vigia e zelador)

O art. 3º da Lei 8.666/93 cita os princípios constitucionais que devem ter observância nas Licitações públicas, são:

- Isonomia
- Legalidade
- Impessoalidade
- Moralidade
- Publicidade
- Probidade administrativa



- Vinculação ao instrumento convocatório

• **Princípios da Legalidade:** A licitação objetiva garantir a observância do princípio constitucional da Isonomia e a selecionar a proposta mais vantajosa para a Administração, de maneira a assegurar oportunidade igual a todos interessados e possibilitar o comparecimento ao certame do maior número possível de concorrentes.

• **Princípio da Moralidade e da Probidade Administrativa:** A conduta dos licitantes e dos agentes públicos tem de ser, além de lícita, compatível com a moral, a ética, os bons costumes e as regras da boa administração.

DO PEDIDO:

1. Em que preze o zelo e o empenho deste digníssimo Presidente da Comissão de Licitações e demais membros, em guardar o caráter isonômico do procedimento, respeitando os Princípios da Legalidade, da Impessoalidade, da Moralidade Administrativa, da Supremacia do Poder Público, da Vinculação ao Instrumento Convocatório, entendemos, com toda vênia, que a empresa C.ROMEIRA GESTÃO DE RH EIRELI deve ter provimento total a IMPUGNAÇÃO apresentada;
2. Que seja corrigido Edital vedando a participação de cooperativas vista vasta jurisprudência sobre o tema;
3. Que seja atendido o entendimento da COSIT 57/2015, vedando propostas com tributação pelo simples nacional;



4. Que seja inserida na qualificação técnica a apresentação de portaria e alvará do GSVG conforme legislação estadual;
5. Que seja alterada a qualificação técnica para comprovação de gestão de mão de obra com 50% do quantitativo licitado;
6. Que retificado o Edital visto que Vigia e Zelador além de salários e vantagens diferenciadas, o Edital não faz menção aos quantitativos de cada cargo, bem como não apresenta planilha para o cargo de zelador;
7. Caso não seja o entendimento desta douta comissão, que se encaminhe o presente para autoridade superior para manifestação.

Nestes termos,
Pede deferimento.

Triunfo, 20 de dezembro de 2023.

C.ROMEIRA GESTÃO DE RH EIRELI
CELSO RENATO GIRU ROMEIRA
CPF 492.954.700-87



Receita Federal

Coordenação-Geral de Tributação

Cosit

Fls. 2

Solução de Consulta nº 57 - Cosit

Data 27 de fevereiro de 2015

Processo

Interessado

CNPJ/CPF

ASSUNTO: SIMPLES NACIONAL

PORTARIA. ZELADORIA.

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

Dispositivos Legais: Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 17, XII, art. 18, § 5º-C, VI, § 5º-H; RPS, art. 219, § 2º, I, XX; IN RFB nº 971, de 2009, art. 191, § 2º.

Relatório

A interessada, acima identificada, formula consulta acerca da correta interpretação da legislação pertinente ao Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional).

2. A consulente pergunta: (i) se a prestação dos serviços de segurança, zeladoria, portaria e limpeza, por meio de cessão de mão-de-obra, é compatível com o regime; (ii) que procedimento adotar quando o CNAE não corresponde à atividade da empresa (p.ex., “prestação de serviços de zeladoria e enquadramento é de apoio administrativo”); e (iii) para fins de retenção de tributos federais, deve-se considerar o serviço efetivamente prestado ou o objetivo que consta no contrato social?

Fundamentos

3. Quanto aos serviços de **limpeza e segurança**, são indiscutivelmente tributados pelo Anexo IV, cf. art. 18, § 5º-C, inciso VI, da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, razão pela qual podem ser prestados por meio de cessão de mão-de-obra, cf. § 5º-H.

Sendo assim, neste ponto, a consulta é ineficaz, cf. art. art. 18, inciso IX, da IN RFB n° 1.396, de 16 de setembro de 2013.

4. Quanto ao serviço de **portaria**, a dúvida é: constitui ou não um serviço de vigilância?

5. Ao definir os serviços que são prestados mediante cessão de mão-de-obra, o art. 219, § 2º, do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto n° 3.048, de 6 de maio de 1999, cita em incisos distintos os serviços de “vigilância e segurança” (inciso II) e “portaria, recepção e ascensorista” (inciso XX), o que é um indício de que não se confundem.

6. Para responder a essa questão com maior precisão, comparemos as atividades de “vigilante” e de “porteiro” na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO/2002), aprovada pela Portaria MTE n° 397, de 9 de outubro de 2002, do Ministério do Trabalho e do Emprego:

Código	5173 :: VIGILANTES E GUARDAS DE SEGURANÇA	5174 :: PORTEIROS E VIGIAS
Títulos	<p>5173-05 - Agente de proteção de aeroporto: Vigilante de aeroporto</p> <p>5173-10 - Agente de segurança: Segurança comunitário, Segurança de evento, Segurança pessoal</p> <p>5173-15 - Agente de segurança penitenciária: Agente penitenciário, Carcereiro, Chaveiro-carcereiro, Guarda de presídio, Guarda penitenciário, Inspetor de presídio</p> <p>5173-20 - Vigia florestal: Guarda-rural, Guarda-territorial, Inspetor de guarda-territorial, Mateiro-guarda florestal</p> <p>5173-25 - Vigia portuário</p> <p>5173-30 - Vigilante: Agente de segurança ferroviária, Assistente de segurança, Auxiliar de segurança, Auxiliar de serviço de segurança, Encarregado de portaria e segurança, Encarregado de segurança, Encarregado de vigilância - organizações particulares de segurança, Fiscal de segurança, Fiscal de vigilância - organizações particulares de segurança, Fiscal de vigilância bancária, Guarda de banco - organizações particulares de segurança, Guarda de segurança, Guarda de segurança - empresa particular de segurança, Guarda de vigilância, Guarda ferroviário, Guarda valores, Guarda vigia, Guarda-civil, Guarda-costas, Inspetor de vigilância, Monitor de vídeo, Operador de</p>	<p>5174-05 - Porteiro (hotel): Atendente de portaria de hotel, Capitão porteiro</p> <p>5174-10 - Porteiro de edifícios: Guariteiro, Porteiro, Porteiro industrial</p> <p>5174-15 - Porteiro de locais de diversão: Agente de portaria</p> <p>5174-20 - Vigia: Vigia noturno</p>

	<p>circuito interno de tv, Ronda - organizações particulares de segurança, Rondante - organizações particulares de segurança, Vigilante bancário</p> <p>5173-35 - Guarda portuário: Agente da guarda portuária, Inspetor de guarda portuária, Rondante de guarda portuária</p>	
Descrição sumária	<p>Vigiam dependências e áreas públicas e privadas com a finalidade de prevenir, controlar e combater delitos como porte ilícito de armas e munições e outras irregularidades; zelam pela segurança das pessoas, do patrimônio e pelo cumprimento das leis e regulamentos; recebem e controlam a movimentação de pessoas em áreas de acesso livre e restrito; fiscalizam pessoas, cargas e patrimônio; escoltam pessoas e mercadorias. Controlam objetos e cargas; vigiam parques e reservas florestais, combatendo inclusive focos de incêndio; vigiam presos. Comunicam-se via rádio ou telefone e prestam informações ao público e aos órgãos competentes.</p>	<p>Fiscalizam a guarda do patrimônio e exercem a observação de fábricas, armazéns, residências, estacionamentos, edifícios públicos, privados e outros estabelecimentos, percorrendo-os sistematicamente e inspecionando suas dependências, para evitar incêndios, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as para os lugares desejados; recebem hóspedes em hotéis; acompanham pessoas e mercadorias; fazem manutenções simples nos locais de trabalho.</p>
Condições gerais de exercício	<p>São, em geral, assalariados, com carteira assinada, que atuam em estabelecimentos diversos de defesa e segurança e de transporte terrestre, aéreo ou aquaviário. Podem trabalhar em equipe ou individualmente, com supervisão permanente, em horários diurnos, noturnos, em rodízio de turnos ou escala. Trabalham em grandes alturas, confinados ou em locais subterrâneos. Estão sujeitos a risco de morte e trabalham sob pressão constante, expostos a ruídos, radiação, material tóxico, poeira, fumaça e baixas temperaturas.</p>	<p>Trabalham em edifícios residenciais, comerciais e industriais, hotéis, locais de diversão. Podem ser empregados de locadoras de mão-de-obra, podendo fazer rodízio nas ocupações de porteiro de edifício, de locais de diversão e vigia.</p>
Formação e experiência	<p>O exercício das ocupações requer ensino médio completo, exceto agente de proteção de aeroporto e vigilante que têm como requisito o ensino fundamental. Todas as ocupações requerem formação profissionalizante básica de duzentas a quatrocentas horas. Os vigilantes passam por treinamento obrigatório em escolas especializadas em segurança, onde aprendem a utilizar armas de fogo. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação</p>	<p>O acesso a essas ocupações requer ensino fundamental. Os hotéis e as empresas de vigilância oferecem treinamentos ou recrutam os trabalhadores no mercado de trabalho e em instituições de formação profissional. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho</p>

	profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.	- CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.
--	---	--

7. Como é possível perceber no quadro acima, feito a partir da CBO/2002, os serviços de vigilância, de fato, têm algo em comum com os de portaria no que tange à “Descrição sumária”, na medida em que ambos, cada qual a seu modo, cuidam da guarda de dependências e do patrimônio do contratante. Mas há diferenças consideráveis: enquanto os de portaria não têm a finalidade de prevenir delitos, os de vigilância não têm a de receber pessoas (prestando informações e orientação), documentos, correspondências ou encomendas, nem a de efetuar pequenos reparos nos locais de trabalho (p.ex., troca de lâmpadas, tomadas ou interruptores).

8. As diferenças são ainda maiores no que diz respeito às “Condições gerais de trabalho”, porquanto os vigilantes, segundo a própria CBO/2002, trabalham sob pressão, estando sujeitos a maiores riscos. Sobretudo quanto à “Formação e experiência”, uma vez que “os vigilantes passam por treinamento obrigatório em escolas especializadas em segurança, onde aprendem a utilizar armas de fogo”, requisito evidentemente desnecessário para porteiros. Por fim, quanto à regulação jurídica, os serviços de vigilância (somados aos de segurança) se encontram disciplinados na já citada Lei nº 7.102, de 1983, bem como no Decreto nº 89.056, de 1983, que a regulamenta. Os de portaria, não.

9. Na realidade, as decisivas diferenças citadas no item 8, acima, quanto às condições de trabalho, qualificação profissional e regime jurídico de porteiros e vigilantes, fazem com que até mesmo as poucas atividades comuns (defesa *lato sensu* das dependências) sejam exercidas de forma bastante distinta pelos dois tipos de trabalhadores.

10. Destarte, por todos os motivos acima mencionados, conclui-se que os serviços de portaria realmente não se confundem com os de vigilância, de sorte que não se enquadram no art. 18, § 5º-C, inciso VI, da Lei Complementar nº 123, de 2006. Veremos mais adiante, nos itens 20 e ss., quais são as conseqüências jurídicas desse não-enquadramento.

11. Antes disso, trataremos do serviço de **zeladoria**. No art. 219, § 2º, do RPS, encontra-se no mesmo inciso que cita limpeza e conservação: “*limpeza, conservação e zeladoria*” (inciso I). Se constar em incisos diferentes é indício de distinção entre os serviços (cf. dissemos no item 18, acima), constar no mesmo inciso traz outros questionamentos, também pertinentes a duas normas tributárias que conceituam esses serviços. Uma delas é a IN SRF nº 459, de 18 de outubro de 2004:

Art. 1º...

§ 2º Para fins do disposto neste artigo, entende-se como serviços:

I - de limpeza, conservação ou zeladoria os serviços de varrição, lavagem, enceramento, desinfecção, higienização, desentupimento, dedetização, desinsetização, imunização, desratização ou outros serviços destinados a manter a higiene, o asseio ou a conservação de praias, jardins, rodovias, monumentos, edificações, instalações, dependências, logradouros, vias públicas, pátios ou de áreas de uso comum;

...

12. A outra norma nesse sentido é a IN RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009, de âmbito um pouco mais restrito (já que não enumera as atividades de desinfecção, higienização, desentupimento e controle de pragas urbanas):

Art. 117. Estarão sujeitos à retenção, se contratados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, observado o disposto no art. 149, os serviços de:

I - limpeza, conservação ou zeladoria, que se constituam em varrição, lavagem, enceramento ou em outros serviços destinados a manter a higiene, o asseio ou a conservação de praias, jardins, rodovias, monumentos, edificações, instalações, dependências, logradouros, vias públicas, pátios ou de áreas de uso comum;

...

13. Observe-se que, tanto no RPS quanto nas duas IN, a palavra “zeladoria” está citada ao lado das palavras “limpeza” e “conservação” – que constam no art. 18, § 5º-C, inciso VI, da Lei Complementar nº 123, de 2006. À primeira vista, o fato de ser citada junto a elas poderia dar a entender que com elas não se confunde. Afinal, “não se presumem, na lei, palavras inúteis”.¹ Conseqüentemente, se a Lei Complementar nº 123, de 2006, fala apenas em limpeza e conservação, ela não contempla o serviço de zeladoria.

14. Para analisar essa hipótese, a primeira dúvida que surge é se o conectivo disjuntivo “ou” está indicando idéias distintas (como em “quadrados ou triângulos”) ou sinônimos (como em “bolas ou esferas”).² *Mutatis mutandis*, pode-se traçar um paralelo com a questão da disjunção exclusiva (“ou excludente”) e da disjunção inclusiva (“ou includente”),³ respectivamente, na medida em que a excludência pode ocorrer entre termos contrários (p.ex., branco ou preto), contraditórios (p.ex., branco ou não-branco), ou mesmo que não tenham oposição de contrariedade ou contraditoriedade, mas ainda assim sejam distintos (p.ex., branco ou azul).⁴

14.1. Nesse sentido, pode ser que zeladoria não esteja em relação de oposição a limpeza e conservação. Vale dizer, o simples fato de ser citada ao lado dessas outras atividades não é condição suficiente para concluir que se trata de atividade distinta. É preciso buscar outros fundamentos. É o que faremos nos itens seguintes.

15. Outra possibilidade a averiguar é a de as três palavras (limpeza, conservação e zeladoria) pertencerem a um mesmo *campo associativo*. Expliquemos. Em lingüística, diz-se que “um termo dado é como o centro de uma constelação, o ponto para onde convergem outros termos coordenados cuja zona é indefinida”.⁵ Daí resulta que um termo dado é “o centro de um quebra-cabeças no qual cada peça é delimitada por suas relações de forma e de sentido com

¹ “*Verba cum effectu sunt accipienda*” (MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p. 204).

² O conectivo “ou” “às vezes deixa de indicar alternativa, para indicar distinção, equivalendo a isto é, por outra forma (...). ‘Um tostão ou cem réis’, Aristóteles ou o filósofo de Estagira’ – ou para indicar possível substituição de uma coisa por outra: ‘Pode-se admitir a teoria física das emissões ou a das ondulações, porque ambas explicam os fenômenos caloríficos’” (ALMEIDA, Napoleão Mendes de. *Gramática metódica da língua portuguesa*. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 1979. p. 351).

³ ALENCAR FILHO, Edgard de. *Iniciação à lógica matemática*. São Paulo: Nobel, 2002. p. 20-1.

⁴ VILANOVA, Lourival. *As estruturas lógicas e o sistema do direito positivo*. São Paulo: RT, 1977. p. 74.

⁵ SAUSSURE, Ferdinand de. *Curso de lingüística geral*. 30ª ed. trad. Antônio Chelini et alii. São Paulo: Cultrix, 2008. p. 146.

suas vizinhas, e, de ligação em ligação, com todas as outras palavras que constituem o campo”, de modo que, se “o vocabulário do mundo físico e material é sempre confuso em seus limites”, em compensação, “é a coerência do conjunto que justifica a identidade e da função de cada uma dessas palavras”.⁶ Pois bem, em semântica, esse conjunto é chamado de campo associativo, “um halo que circunda o signo e cujas franjas exteriores se confundem com o ambiente”,⁷ ou melhor:

“O ‘campo associativo’ de uma palavra é formado por uma intrincada rede de associações, baseadas algumas na semelhança, outras na contigüidade, surgindo umas entre sentidos, outras entre nomes, outras ainda entre ambos. O campo é por definição aberto, e algumas associações estão condenadas a ser subjetivas, embora as mais centrais sejam em larga medida as mesmas para a maioria dos locutores.”⁸

15.1. Se as três palavras (limpeza, conservação e zeladoria) pertencem ao mesmo campo associativo, pode ser que o simples fato de a zeladoria ser citada ao lado de limpeza e conservação não ser suficiente para deduzir que são atividades distintas, ao ponto de merecerem tratamento jurídico (tributário, no caso) distinto.

16. Pois bem, como podemos observar nas duas IN citadas nos itens 11 e 12, acima, as atividades enumeradas (varrição, lavagem, enceramento, desinfecção, higienização, desentupimento, dedetização, desinsetização, imunização, desratização ou outros serviços destinados a manter a higiene, o asseio ou a conservação de praias, jardins, rodovias, monumentos, edificações, instalações, dependências, logradouros, vias públicas, pátios ou de áreas de uso comum) dizem respeito basicamente à limpeza e conservação. Não há, nesse rol exemplificativo (“ou outros serviços destinados a...”), uma só atividade que se possa afirmar peremptoriamente típica ou exclusiva de zelador.

17. Então, quais são, afinal, as atividades de um zelador? A resposta encontra-se, novamente, na CBO/2002, nos seguintes termos:

5141 :: Trabalhadores nos serviços de administração de edifícios

Títulos

5141-05 – Ascensorista: Cabineiro de elevador, Encarregado de elevador, Operador de elevador

5141-10 – Garagista: Encarregado de garagem, Manobrista

5141-15 – Sacristão: Fiscal de capela

⁶ GIRAUD, Pierre. *A semântica*. 5ª ed. trad. Maria Elisa Mascarenhas. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989. p. 86, 99.

⁷ “Le champ associatif est un halo qui entoure le signe et dont les franges extérieures se confondent avec leur ambiance” (BALLY, Charles. L’arbitraire du signe: valeur et signification. *Le Français Moderne*, Paris, v. 8, p. 193-206, jul. 1940. p. 195).

⁸ ULLMANN, Stephen. *Semântica: uma introdução à ciência do significado*. 4ª ed. trad. J.A. Osório Mateus. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1977. p. 500-1. Já é clássico este exemplo de Charles Bally: “Le mot *boeuf* fait penser: 1) à ‘vache, taureau, veau, cornes, ruminer, bengler’ etc.; 2) à ‘labour, charrue, joug’ etc.; enfim 3) il peu dégager, et dégage em français, des idées de force, d’endurance, de travail patient, mais aussi de lenteur, de lourdeur, de passivité” (BALLY, *op. cit.*, p. 195 e ss.). Tradução: “A palavra *boi* faz pensar: 1) em ‘vaca, touro, vitelo, chifres, ruminar, mugir’ etc.; 2) em ‘lavoura, charrua, jugo’ etc.; enfim 3) pode evocar, e evoca em francês [e em português também, acrescentamos], idéias de força, de resistência, de trabalho paciente, mas também de lentidão, de peso, de passividade”.

5141-20 – Zelador de edifício: Zelador

Descrição sumária

Zelam pela segurança das pessoas e do patrimônio de edifícios de apartamentos, edifícios comerciais, igrejas e outros. Atendem e controlam a movimentação de pessoas e veículos no estacionamento; recebem objetos, mercadorias, materiais, equipamentos; conduzem o elevador, realizam pequenos reparos. Prestam assistência aos religiosos, ornamentam a igreja e preparam vestes litúrgicas.

18. Note-se que a “Descrição sumária” traz algumas atividades que, de fato, não são de limpeza nem de conservação. Atividades que aproximam a zeladoria dos serviços de portaria, já analisados acima, como atender e controlar a movimentação de pessoas e veículos, receber objetos, mercadorias, materiais, equipamentos, correspondências e realizar pequenos reparos (tais como os já citados nos serviços de portaria), além de gerir o material de uso diário (p.ex., material de limpeza).

18.1. Quanto à atividade de zelar pela segurança das pessoas e do patrimônio, *mutatis mutandis*, cabem aqui as mesmas observações que já fizemos nos itens 7 a 10, acima, a propósito da distinção entre isso e a atividade de vigilância. Ou seja, serviços de zeladoria também não se confundem com vigilância, pelos motivos já explicados nos citados itens.

19. Destarte, é de se concluir que os serviços de zeladoria não se confundem com os de limpeza e conservação, tampouco com os de vigilância, de modo que também não se enquadram no art. 18, § 5º-C, inciso VI, da Lei Complementar nº 123, de 2006.

20. Veremos agora quais são as conseqüências jurídicas, para o Simples Nacional, do fato de os serviços de portaria e zeladoria não se enquadrarem nesse § 5º-C. Vejamos, para tanto, o que diz a Lei Complementar nº 123, de 2006:

Art. 17. Não poderão recolher os impostos e contribuições na forma do Simples Nacional a microempresa ou a empresa de pequeno porte:...

XII – que realize cessão ou locação de mão-de-obra;

...

Art. 18...

§ 5o-C. Sem prejuízo do disposto no § 1o do art. 17 desta Lei Complementar, as atividades de prestação de serviços seguintes serão tributadas na forma do Anexo IV desta Lei Complementar, hipótese em que não estará incluída no Simples Nacional a contribuição prevista no inciso VI do caput do art. 13 desta Lei Complementar, devendo ela ser recolhida segundo a legislação prevista para os demais contribuintes ou responsáveis: (cf. red. do art. 2º da LC 128, de 2008; em vigor a partir de 22.12.2008, cf. art. 14, caput)...

VI – serviço de vigilância, limpeza ou conservação. (cf. red. do art. 3º da LC 128, de 2008; em vigor a partir de 01.01.2009, cf. art. 14, II)

...

§ 5o-H. A vedação de que trata o inciso XII do caput do art. 17 desta Lei Complementar não se aplica às atividades referidas no § 5o-C deste artigo. (cf.

red. do art. 3º da LC 128, de 2008; em vigor a partir de 01.01.2009, cf. art. 14, II)

21. Como se vê, aos optantes pelo Simples Nacional é vedada a prestação de serviços mediante cessão de mão-de-obra, salvo nos casos tributados pelo Anexo IV da Lei Complementar nº 123, de 2006, ou seja, de vigilância, limpeza e conservação, entre outros sem relação com a presente consulta. Nesse sentido, também a IN RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009:

Art. 191...

§ 2º A ME ou a EPP que exerça atividades tributadas na forma do Anexo III, até 31 de dezembro de 2008, e tributadas na forma dos Anexos III e V, a partir de 1º de janeiro de 2009, todos da Lei Complementar nº 123, de 2006, estará sujeita à exclusão do Simples Nacional na hipótese de prestação de serviços mediante cessão ou locação de mão-de-obra, em face do disposto no inciso XII do art. 17 e no § 5º-H do art. 18 da referida Lei Complementar.

22. Como vimos acima, os serviços de portaria e de zeladoria não se subsumem no art. 18, § 5º-C, inciso VI, da Lei Complementar nº 123, de 2006. Ou seja, não são tributados pelo Anexo IV. Todavia, são inequivocamente prestados mediante cessão de mão-de-obra, cf. RPS:

Art. 219. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão ou empreitada de mão-de-obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter onze por cento do valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços e recolher a importância retida em nome da empresa contratada, observado o disposto no § 5º do art. 216. (Redação dada pelo Decreto nº 4.729, de 2003)

§ 1º Exclusivamente para os fins deste Regulamento, entende-se como cessão de mão-de-obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com a atividade fim da empresa, independentemente da natureza e da forma de contratação, inclusive por meio de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, entre outros.

§ 2º Enquadram-se na situação prevista no caput os seguintes serviços realizados mediante cessão de mão-de-obra:

I - limpeza, conservação e zeladoria;

...

XX - portaria, recepção e ascensorista;

...

23. Deve-se concluir, portanto, que os serviços de portaria e de zeladoria são vedados aos optantes pelo Simples Nacional.

24. Quanto ao procedimento a adotar quando houver eventual divergência entre o código CNAE e a atividade da empresa, a consultante não expõe uma dúvida de interpretação da legislação tributária, mas de procedimento. Por isso, neste ponto, a consulta é ineficaz, cf. art. 1º da IN RFB nº 1.396, de 2013.

25. Por fim, a consulente pergunta se a retenção dos tributos federais deve se pautar pelas atividades efetivamente prestadas ou pelo objetivo social que consta no contrato social. Aqui, a consulente não expõe qual é sua dúvida de interpretação. Lê-se no Parecer Normativo CST n.º 342, de 7 de outubro de 1970:

O direito de consulta é tradicionalmente assegurado na legislação tributária pátria, dispondo a legislação específica de cada imposto sobre o seu exercício e efeitos e cometendo à autoridade administrativa o poder de baixar normas processuais sobre a sua formulação e tramitação.

2. Tendo em vista que entre os efeitos da consulta constam, em geral, a suspensão do prazo previsto para o pagamento do imposto, a proibição de se instaurar procedimento fiscal contra o seu autor e, ainda, a não imposição de penalidade sobre a espécie consultada - é natural que, em contrapartida, exija a administração o rigoroso cumprimento de determinadas formalidades na formulação da consulta, inclusive e principalmente quanto à exposição dos fatos objeto da dúvida, porque são esses fatos - e exclusivamente eles - que se acham sob a proteção referidos efeitos.

3. Conseqüentemente, só produzirão efeitos as consultas em que a dúvida nela suscitada seja exposta em termos precisos, de sorte a se poder situar com exatidão o seu objeto, que há de ser, tanto quanto possível, restrito; para tanto, deverá ser dividida em tantas questões quantas soluções comporte.

4. Por isso que, pela Norma de Execução CST n.º 3, de 6 de fevereiro de 1970, que regulou a formulação das consultas sobre a interpretação da legislação tributária, exigiu-se entre outras formalidades a serem cumpridas pelos consulentes, que a respectiva petição exponha "minuciosamente a hipótese consultada, bem como os fatos concretos a que visa atingir".

5. Feitas essas considerações, temos que as consultas formuladas em termos gerais, que não permitam a identificação segura das dúvidas do consulente, por falta de indicação do fato preciso cuja interpretação é motivo de incerteza quanto à norma legal aplicável ou quanto à forma de cumprir determinada norma legal - tais consultas não produzirão qualquer efeito, porque formuladas em desacordo com as normas estabelecidas.

*6. Assim, **não basta indicar um fato ocorrido e perguntar simplesmente qual a repercussão que o mesmo poderá ocasionar em confronto com toda a legislação fiscal ou mesmo a de determinado imposto; é necessário expor com detalhes, examinando a questão face ao preceito legal que lhe é pertinente.** Caso contrário, não deve a autoridade julgadora tomar conhecimento das consultas em questão. Válido tal entendimento em relação a todos os impostos a cargo da SRF.*

26. Sendo assim, também neste ponto, a consulta é ineficaz, cf. art. 18, inciso II, da IN RFB n.º 1.396, de 2013.

Conclusão

À vista do exposto, conclui-se que os serviços de portaria e de zeladoria, porque não se confundem com vigilância, limpeza ou conservação e são prestados mediante cessão de mão-de-obra, são vedados aos optantes pelo Simples Nacional.

À consideração superior.

Assinado digitalmente
LAÉRCIO ALEXANDRE BECKER
Auditor-Fiscal da RFB

De acordo. Encaminhe-se à Coordenação de Tributos sobre a Renda, Patrimônio e Operações Financeiras – Cotir da Cosit.

Assinado digitalmente
MARCO ANTONIO F. POSSETTI
Auditor-Fiscal da RFB
Chefe da Disit09

De acordo. À consideração do Coordenador-Geral da Cosit.

Assinado digitalmente
CLÁUDIA LÚCIA PIMENTEL MARTINS
Auditora-Fiscal da RFB
Coordenadora da Cotir

Ordem de Intimação

Aprovo a Solução de Consulta. Divulgue-se e publique-se nos termos do art. 27 da Instrução Normativa RFB nº 1.396, de 16 de setembro de 2013. Dê-se ciência ao consulente.

Assinado digitalmente
FERNANDO MOMBELLI
Auditor-Fiscal da RFB
Coordenador-Geral da Cosit

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000044/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/01/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000217/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.100250/2023-83
DATA DO PROTOCOLO: 05/01/2023

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). ADRIANA MAIA MELLO;

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 2023 a 31 de dezembro de 2023 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, Agudo/RS, Ajuricaba/RS, Alecrim/RS, Alegrete/RS, Alegria/RS, Alpestre/RS, Alto Alegre/RS, Alto Feliz/RS, Alvorada/RS, Ametista do Sul/RS, Arambaré/RS, Araricá/RS, Arroio do Padre/RS, Arroio do Sal/RS, Arroio dos Ratos/RS, Arroio Grande/RS, Augusto Pestana/RS, Áurea/RS, Bagé/RS, Balneário Pinhal/RS, Barão do Triunfo/RS, Barão/RS, Barra do Guarita/RS, Barra do Quaraí/RS, Barra do Ribeiro/RS, Barra do Rio Azul/RS, Barra Funda/RS, Benjamin Constant do Sul/RS, Boa Vista das Missões/RS, Boa Vista do Buricá/RS, Boa Vista do Cadeado/RS, Boa Vista do Incra/RS, Boa Vista do Sul/RS, Bom Princípio/RS, Bom Progresso/RS, Bossoroca/RS, Bozano/RS, Braga/RS, Brochier/RS, Butiá/RS, Caçapava do Sul/RS, Cacequi/RS, Cachoeira do Sul/RS, Cachoeirinha/RS, Caibaté/RS, Caçara/RS, Camaquã/RS, Camargo/RS, Cambará do Sul/RS, Campestre da Serra/RS, Campina das Missões/RS, Campinas do Sul/RS, Campo Novo/RS, Campos Borges/RS, Cândido Godói/RS, Candiota/RS, Canela/RS, Canguçu/RS, Canoas/RS, Capão Bonito do Sul/RS, Capão da Canoa/RS, Capão do Cipó/RS, Capão do Leão/RS, Capela de Santana/RS, Capivari do Sul/RS, Caraá/RS, Carlos Gomes/RS, Catuípe/RS, Centenário/RS, Cerrito/RS, Cerro Grande do Sul/RS, Cerro Grande/RS, Cerro Largo/RS, Chapada/RS, Charqueadas/RS, Charrua/RS, Chiapetta/RS, Chuí/RS, Cidreira/RS, Colorado/RS, Condor/RS, Coronel Barros/RS, Coronel Bicaco/RS, Coronel Pilar/RS, Crissiumal/RS, Cristal do Sul/RS, Cristal/RS, Cruz Alta/RS, Cruzaltense/RS, Derrubadas/RS, Dezesseis de Novembro/RS, Dilermando de Aguiar/RS, Dois Irmãos das Missões/RS, Dois Lajeados/RS, Dom Pedrito/RS, Dom Pedro de Alcântara/RS, Dona Francisca/RS, Doutor Maurício Cardoso/RS, Eldorado do Sul/RS, Encantado/RS, Engenho Velho/RS, Entre Rios do Sul/RS, Entre-Ijuís/RS, Erval Seco/RS, Esperança do Sul/RS, Eugênio de Castro/RS, Faxinal do Soturno/RS, Faxinalzinho/RS, Feliz/RS, Floriano Peixoto/RS, Fontoura Xavier/RS, Formigueiro/RS, Fortaleza dos Valos/RS, Garruchos/RS, General Câmara/RS, Gentil/RS, Giruá/RS, Glorinha/RS, Gramado dos Loureiros/RS, Gramado/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Guarani das Missões/RS, Harmonia/RS, Herval/RS, Horizontina/RS, Hulha Negra/RS, Humaitá/RS, Igrejinha/RS, Ijuí/RS, Imbé/RS, Independência/RS, Inhacorá/RS, Ipiranga do Sul/RS, Itaara/RS, Itacurubi/RS, Itaqui/RS, Itati/RS, Ivorá/RS, Jaboticaba/RS, Jacuizinho/RS, Jacutinga/RS, Jaguarão/RS, Jaguari/RS, Jaquirana/RS, Jari/RS, Jóia/RS, Júlio de Castilhos/RS, Lagoa Bonita do Sul/RS, Lagoa dos Três Cantos/RS, Lajeado do Bugre/RS, Lavras do Sul/RS, Liberato Salzano/RS, Lindolfo Collor/RS, Linha Nova/RS, Maçambará/RS, Mampituba/RS, Manoel Viana/RS, Maquiné/RS, Maratá/RS, Mariana Pimentel/RS, Mata/RS, Mato Queimado/RS, Minas do Leão/RS, 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, Morro Reuter/RS, Mostardas/RS, Muitos Capões/RS, Nicolau Vergueiro/RS, Nonoai/RS, Nova Alvorada/RS, Nova Boa Vista/RS, Nova Candelária/RS, Nova Esperança do Sul/RS, Nova Hartz/RS, Nova Pádua/RS, Nova Palma/RS, Nova Petrópolis/RS, Nova Ramada/RS, Nova Santa Rita/RS, Novo Machado/RS, Novo Tiradentes/RS, Novo Xingu/RS, Osório/RS, Palmares do Sul/RS, Palmitinho/RS, Panambi/RS, Pareci Novo/RS, Parobé/RS, Passa Sete/RS, Paulo Bento/RS, Pedras Altas/RS, Pedro Osório/RS, Pejuçara/RS, Picada Café/RS, Pinhal da Serra/RS, Pinhal Grande/RS, Pinhal/RS, Pinheirinho do Vale/RS, Pinheiro Machado/RS, Pinto Bandeira/RS, Pirapó/RS, Piratini/RS, Planalto/RS, Pontão/RS, Ponte Preta/RS, Portão/RS, Porto Alegre/RS, Porto Lucena/RS, Porto Mauá/RS, Porto Vera Cruz/RS, Porto Xavier/RS, Presidente Lucena/RS, 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, Rondinha/RS, Roque Gonzales/RS, Rosário do Sul/RS, Sagrada Família/RS, Saldanha Marinho/RS, Salto do Jacuí/RS, Salvador das Missões/RS, Salvador do Sul/RS, Santa Cecília do Sul/RS, Santa Margarida do Sul/RS, Santa Maria do Herval/RS, Santa Rosa/RS, Santa Tereza/RS, Santa Vitória do Palmar/RS, Santana da Boa Vista/RS, Sant'Ana do Livramento/RS, Santiago/RS, Santo Ângelo/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, Santo Antônio das Missões/RS, Santo Antônio do Planalto/RS, Santo Augusto/RS, Santo Cristo/RS, Santo Expedito do Sul/RS, São Borja/RS, São Francisco de Assis/RS, São Francisco de Paula/RS, São Gabriel/RS, São Jerônimo/RS, São João da Urtiga/RS, São João do Polêsine/RS, São José das Missões/RS, São José do Hortêncio/RS, São José do Inhacorá/RS, São José do Norte/RS, São José do Sul/RS, São José dos Ausentes/RS, São Lourenço do Sul/RS, São Martinho da Serra/RS, São Martinho/RS, São Miguel das Missões/RS, São Nicolau/RS, São Paulo das Missões/RS, São Pedro da Serra/RS, São Pedro das Missões/RS, São Pedro do Butiá/RS, São Pedro do Sul/RS, São Sebastião do Caí/RS, São Sepé/RS, São Valentim do Sul/RS, São Valério do Sul/RS, São Vendelino/RS, São Vicente do Sul/RS, Seberí/RS, Sede Nova/RS, Senador Salgado Filho/RS, Sentinela do Sul/RS, Sertão Santana/RS, Sete de Setembro/RS, Silveira Martins/RS, Tapejara/RS, Tapes/RS, Taquara/RS, Taquaruçu do Sul/RS, Tavares/RS, Tenente Portela/RS, Terra de Areia/RS, Tiradentes do Sul/RS, Toropi/RS, Torres/RS, Tramandaí/RS, Três Arroios/RS, Três Cachoeiras/RS, Três Coroas/RS, Três de Maio/RS, Três Forquilhas/RS, Três Passos/RS, Trindade do Sul/RS, Triunfo/RS, Tucunduva/RS, Tunas/RS, Tupanci do Sul/RS, Tupanciretã/RS, Tupandi/RS, Tuparendi/RS, Turuçu/RS, Ubiretama/RS, União da Serra/RS, Unistalda/RS, Uruguaiana/RS, Vale Real/RS, Viamão/RS, Vicente Dutra/RS, Vila Flores/RS, Vila Lângaro/RS, Vila Nova do Sul/RS, Vista Alegre do Prata/RS, Vista Gaúcha/RS, Vitória das Missões/RS e Xangri-lá/RS.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01-01-2023, o salário normativo geral da categoria profissional passa a ser de R\$1.431,04 (um mil, quatrocentos e trinta e um reais com quatro centavos) para uma carga horária de 220 horas mensais e 44 horas semanais.

CLÁUSULA 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.

A regra estabelecida no parágrafo anterior não se aplica àqueles trabalhadores contratados sob o regime especial de trabalho previsto pelo art. 59-A da CLT (jornada 12 horas de trabalho por 36 de descanso).

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

FUNÇÃO	CBO	SALÁRIO 2023
Almoxarife	4141	1.718,78

Ascensorista - 180h	5141	1.444,44
Atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	1.723,09
Auxiliar de almoxarifado	4141	1.431,04
Auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	1.870,24
Auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	1.431,04
Auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha, saladeira	5135	1.431,04
Catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	1.594,27
Coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	1.687,48
Contínuo, office-boy	4122	1.431,04
Controlador de pragas, aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	1.574,02
Copeiro	5134	1.431,04
Cozinheiro geral, cozinheiro açogueiro, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	1.502,50
Faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	1.431,04
Guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	1.431,04
Jardineiro	6220	1.431,04
Leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	1.592,66
Limpador alpinista	5143	1.818,36
Monitor/atendente de creche ou albergue infantil	3341	1.520,25
Operador de Rádio Chamada - Operador de Central de Monitoramento	4227	1.723,09
Porteiro	5174	1.723,09
Preparador terceirizado de materiais hospitalares	7842	1.751,29

Repositor de mercadorias, repositor	5211	1.569,54
Técnico em Secretariado Terceirizado	3515-05	2.229,34
Secretariado Executivo Terceirizado	2523-05	3.278,40
Secretariado Executivo Bilingue Terceirizado	2523-10	3.761,93
Telefonista terceirizada 180hs.	4222	1.617,89
Varredor de rua, gari, varredor – Limpeza Urbana	5142	1.458,44
Vigia, Guarda Patrimonial	5174	1.723,09
Zelador	5141	1.743,87

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que percebam salário-base de até R\$2.300,00 (dois mil e trezentos reais) (FAIXA 1) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2023, em quantia equivalente a 8,90% (oito inteiros e noventa centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$2.300,01 (dois mil, trezentos reais e um centavo) em diante (FAIXA 2) terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2023, em quantia equivalente a 8,90% (oito inteiros e noventa centésimos por cento).

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2022, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2022 até 31-12-2022, 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL

Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de fevereiro de 2022 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, observadas entretanto as regras de equiparação salarial estabelecidas pelo artigo 461 da CLT.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO E DA RESCISÃO CONTRATUAL

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

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

Nos casos em que o pagamento dos salários e das férias ocorrer através de crédito em conta bancária do

apresentação do recibo de salário sem assinatura, mas com a discriminação das parcelas/rubricas pagas e descontadas, acompanhado do comprovante do crédito bancário correspondente.

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

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE DIREITOS RESCISÓRIOS

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - RECIBO DE PAGAMENTO SALARIAL

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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS SALARIAIS

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

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL

Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª (primeira) parcela da Gratificação de Natal - 13º Salário - no mês de janeiro, terão a faculdade de requerer o pagamento até o dia anterior ao início do gozo das férias, recebendo o respectivo valor até o 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.

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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

Na medida em que reconhecido o direito ao adicional noturno para as horas prorrogadas após as 5:00 horas da manhã, também deverá ser observada a contagem reduzida para essas horas prorrogadas a partir das 5:00 horas da manhã.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2023, 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, Auxiliar 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 (CBO n.º 6220-10);

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, auxiliares terceirizados de lavanderias de hospitais (CBO n.º 5163-45), 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 que trabalhem 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2023, 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\$22,00(vinte e dois reais) por dia de efetivo trabalho.

O auxílio-alimentação poderá ser satisfeito mediante o fornecimento de refeição pronta, de quantidade e qualidades equivalentes a uma refeição de restaurante em valor não inferior a R\$22,00(vinte e dois reais) por dia efetivamente trabalhado. Na hipótese de o auxílio alimentação já fornecido pela empresa superar o valor mínimo previsto na presente cláusula, a refeição deverá ser de valor, qualidade e quantidades equivalentes ao valor diário do benefício já praticado pela empresa. Fica autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove por cento) do valor do auxílio-alimentação proporcionado.

O valor do auxílio alimentação dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2022, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 8,91% (oito inteiros e noventa e um centésimos por cento) em 01/01/2023, respeitado o valor mínimo de R\$ R\$22,00(vinte e dois reais), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio alimentação.

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

As entidades sindicais convenientes recomendam que os empregadores do segmento de asseio e conservação, na medida do possível, tentem sensibilizar seus tomadores de serviços para adotar a faculdade aberta pelo § 4º do art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 no sentido de estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento de refeição destinado aos seus empregados, ou ao menos o uso do mesmo local destinado às refeições.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO LANCHE

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2023, 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\$ 11,00(onze reais) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche em restaurante/lanchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a R\$ 11,00(onze reais) 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 R\$ 11,00(onze reais), autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove inteiros por cento) do valor do auxílio lanche proporcionado.

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

O valor do auxílio lanche dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2022, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 8,91% (oito inteiros e noventa e um centésimos por cento) em 01/01/2023, respeitado o valor mínimo de R\$ 11,00(onze reais), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio lanche.

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 ou nas localidades onde o empregador não tenha filial ou escritório, o empregadores terá a faculdade de cumprir a obrigação de concessão de vale-transporte mediante a antecipação em dinheiro da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da residência para o trabalho e vice-versa.

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

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

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

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MATERIAL ESCOLAR

VER CLAÚSULA 29ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO INVALIDEZ

VER CLAÚSULA 29ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL DO TRABALHADOR

VER CLAÚSULA 29ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL CÔNJUGE / COMPANHEIRO (A)

VER CLAÚSULA 29ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

VER CLAÚSULA 29ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO BABÁ

VER CLAÚSULA 29ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO NATALIDADE

VER CLAÚSULA 29ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO FARMÁCIA PARA O BEBÊ

VER CLAÚSULA 29ª DO PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PLANO DE BENEFÍCIO FAMILIAR

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

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

1) Para a efetiva viabilidade financeira do “Plano de Benefício Social Familiar”, a contribuição social a ser paga pelas empresas do segmento fica estipulada na quantia de R\$18,50 (dezoito reais e cinquenta centavos) por trabalhador que possua, inclusive os intermitentes, até o dia 10 (dez) de cada mês, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br 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 multa de 10% (dez por cento) e juros mensais de 1% (um por cento) ao mês sobre os valores não pagos, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda o empregador ter seu nome incluso em órgão de proteção ao crédito. Caso o empregador regularize seus débitos até 05 (cinco) dias úteis após o recebimento de comunicação 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.

1.3) Para efeitos de confirmação dos beneficiários do sistema, as empresas, sempre que solicitadas pelo sindicato profissional, deverão apresentar documento originário do E-Social que comprove o número de trabalhadores respectivo.

2) Caso a empresa opte por uma prestação de serviço não gerida por entidade contratada pelos sindicatos, deverá antes da contratação, inscrever-se à FEEAC/RS junto do contrato discriminando a forma de

operação e 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 ou documento equivalente de cada mês.

5) O "Plano de Benefício Social Familiar" ora instituído vigorará no período de 01/02/2023 a 31/01/2024, de modo que as empresas do segmento deverão renovar o plano até o dia 20 de janeiro de 2023, através do site www.beneficiosocial.com.br 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 2023.

5.1) Os valores ora estabelecidos para a prestação do "Plano de Benefício Social Familiar" passam a vigorar em 01/02/2023 e o valor da contribuição das empresas para o custeio do plano passam a ter seu boleto com novo valor em 10/02/2023. Assim: (a) os valores dos benefícios estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão aplicados e válidos para eventos com fatos geradores a partir de 01/02/2023; (b) a contribuição mensal das empresas a partir de fevereiro de 2023 será de R\$18,50 (dezoito reais e cinquenta centavos) por empregado, com o vencimento da primeira parcela mensal em 10/02/2023.

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 e tratados de forma específica: BENEFÍCIO FALECIMENTO DO EMPREGADO(A), DE CONJUGE OU COMPANHEIRO(A), DOS FILHOS até 18 anos incompletos, INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO EMPREGADO(A), BENEFÍCIO NASCIMENTO DE FILHO DO EMPREGADO(A), AUXÍLIO EDUCACIONAL, AUXÍLIO BABÁ/CUIDADORA e outros benefícios.

BENEFÍCIO SOCIAL EM RAZÃO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A) Ocorrendo o falecimento de empregado legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva no período de 01/02/2023 a 31/01/2024, 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\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais) por óbito.

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

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.

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

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\$ 444,00 (quatrocentos e quarenta e quatro reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 366,00 (trezentos e sessenta e seis reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$ 222,00 (duzentos e vinte e dois 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.

Os valores estabelecidos no parágrafo anterior em hipótese alguma poderão ser creditados em parcela única, uma vez que o intuito do valor é complementar a renda mensal da família, visando sua reestruturação.

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.

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\$ 300,00 (trezentos 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.

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\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais).

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.

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.

A não comunicação do evento no prazo definido no parágrafo anterior, 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.

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.

BENEFÍCIO SOCIAL EM RAZÃO DE FALECIMENTO DE CONJUGE OU 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 01/02/2023 a 31/01/2024, 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\$ 3.333,00 (três mil trezentos e trinta e três reais).

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.

A não comunicação do evento no prazo definido no parágrafo anterior, 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.

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 05 (cinco) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

BENEFÍCIO SOCIAL EM RAZÃO DE FALECIMENTO DE FILHO(A)

Ocorrendo falecimento de filho(a) 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\$ 2.222,00 (dois mil duzentos e vinte e dois reais).

O falecimento de filho(a) 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.

A não comunicação do evento no prazo definido no parágrafo anterior, 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.

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 05 (cinco) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

BENEFÍCIO SOCIAL EM RAZÃO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO EMPREGADO(A)

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\$ 444,00 (quatrocentos e quarenta e quatro reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 366,00 (trezentos e sessenta e seis reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$ 222,00 (duzentos e vinte e dois 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.

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.

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.

Ocorrendo 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\$ 444,00 (quatrocentos e quarenta e quatro reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 366,00 (trezentos e sessenta e seis reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$ 222,00 (duzentos e vinte e dois 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.

legais, duas cestas de alimentos ao mês, contendo cada uma delas 25 kg. de alimentos de valor equivalente a no mínimo R\$ 300,00 (trezentos 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.

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\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais).

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.

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.

A não comunicação do evento no prazo definido no parágrafo anterior, 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

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 05 (cinco) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

BENEFÍCIO SOCIAL EM RAZÃO DE NASCIMENTO DE FILHO(A) 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:

Em até 30 (trinta) dias do recebimento da documentação necessária à comprovação do nascimento e da filiação, a quantia de R\$ 550,00 (quinhentos 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;

Em até 30 dias do recebimento dos R\$ 550,00, mais a quantia de R\$170,00 (cento e setenta 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.

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.

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.

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.

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 05 (cinco) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

No caso de o pai ser trabalhador registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por

Plano de Benefício Social Familiar, será reembolsado do valor de R\$ 333,00 (trezentos e trinta e três reais) para contribuir com os custos da substituição por ocasião da licença paternidade.

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

BENEFÍCIO SOCIAL DE AUXÍLIO EDUCACIONAL

Os filhos(as) de empregados(as) registrados em empresas participantes da categoria econômica, desde que matriculados em pré-escola ou no ensino fundamental e que tenham até 14(quatorze) anos de idade e os filhos com qualquer idade matriculados em instituições/escolas que atendam crianças/pessoas com necessidades especiais (APAE), 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 2023 e abril de 2024 de acordo com regulamento específico a ser estabelecido pela FEEAC.

BENEFÍCIO SOCIAL DE AUXÍLIO BABÁ/CUIDADORA

Em caso de nascimento de filhos vivos, fica assegurado à trabalhadora o “Auxílio Creche”, que será concedido durante 4 (quatro) meses, com valor mensal de R\$ 145,00 (cento e quarenta e cinco reais), diretamente a empregada, 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.

DEMAIS BENEFÍCIOS SOCIAIS E AUXÍLIOS

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

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.

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.

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.

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.

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 cobrança (comentário: em substituição ao “realizando a cobrança”), realizando a cobrança e gerando maior controle aos Sindicatos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONVÊNIO FARMÁCIA

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS

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

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

- a) na sede do sindicato laboral de Porto Alegre → para os contratos de trabalho executados nas localidades de Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Gravataí e Porto Alegre;
- b) na sub-sede do sindicato laboral do município de Capão da Canoa → para os contratos de trabalho executados em Capão da Canoa.

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

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

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

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

1.5. Caso a entidade laboral não tenha agenda ou não consiga realizar a homologação da rescisão contratual no prazo de até 20 dias a contar do recebimento do pedido de agendamento apresentado pelo

Grande do Sul <https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/>, não sendo mais aplicáveis e não havendo mais a incidência das previsões dos subitens “1.2”, “1.3” e “1.4.”

1.6. Caso o empregado manifeste expressamente sua vontade de não ir ao Sindicato Profissional para a homologação presencial, a respectiva homologação será realizada no módulo “homologação virtual”, na forma das regras estabelecidas no item “2” desta cláusula.

1.6.1. A manifestação expressa de que trata o subitem 1.6 será apresentada ao empregador através de um dos seguintes meios: (a) por escrito de próprio punho ou por formulário assinado pelo empregado; (b) por e-mail enviado pelo empregado ao empregador.

1.6.2. Para que a troca do módulo de homologação efetivamente se opere, o empregador, no prazo de até cinco dias após a concessão do aviso prévio ou do pedido de demissão, deverá (a) enviar e-mail ao Sindicato Profissional com a informação de que o empregado não quis a homologação presencial, anexando cópia em PDF da manifestação expressa do empregado em tal sentido, ou (b) reencaminhar o e-mail em que o empregado manifestou o não interesse pela homologação presencial.

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

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

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

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

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

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

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

6. No momento da Homologação, desde que expressamente autorizado pelo trabalhador, as informações pessoais lançadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, serão utilizadas para formação de cadastro de reserva, sendo disponibilizadas às empresas do segmento sempre que houver a necessidade de contratação de pessoal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS

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

Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, demonstrativo para efeitos das integrações e apresentar os devidos recibos de pagamento salarial para comprovação do demonstrativo referido.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESPESAS DE DESLOCAMENTO PARA 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DO PEDIDO DE RESCISÃO

O Sindicato Profissional fica obrigado a dar assistência sindical e a homologar os pedidos de demissão a ele submetidos, salvo se constatado algum vício formal ou de vontade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTA AVISO PRÉVIO

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DISPENSA DO TRABALHO NO RESPECTIVO PERÍODO

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.

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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS

Os empregadores sujeitos ao E-Social anotarão os dados e as atualizações do contrato de trabalho na CTPS digital do empregado, enquanto que os empregadores não sujeitos ao E-Social seguirão anotando na CTPS física os dados e atualizações do contrato de trabalho, inclusive a função e o código correspondente da "Classificação Brasileira de Ocupações - CBO".

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS

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

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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUEBRA DE MATERIAL

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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

comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho. Se a empregada comprovar ao empregador o seu estado gravídico até 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, assegurada será a reintegração no emprego e a indenização correspondente aos salários entre a rescisão e a efetiva reintegração no emprego, deduzido o valor pago a título de aviso prévio indenizado, se pago, e a compensação no curso do contrato das demais verbas rescisórias pagas. Noutro sentido, para o fim de eventual pleito/discussão envolvendo o direito aos salários do período entre a rescisão do contrato de trabalho e a comunicação do estado gravídico pela empregada ao empregador, registram os sindicatos convenientes que: a) consideram como razoável o prazo de até 90 dias após rescisão do contrato do contrato de trabalho para que a empregada comunique a gravidez ao empregador, ressalvadas a eventual impossibilidade de comunicação pela empregada e a eventual negativa do empregador de receber a comunicação; b) entendem que é de se presumir como desídia e abuso de direito a comunicação realizada após 90 dias da rescisão do contrato de trabalho, a ensejar a perda do direito aos salários do período entre a rescisão do contrato de trabalho e a comunicação do estado gravídico, mas assegurado o direito à estabilidade provisória no emprego.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORIA

O trabalhador que (a) contar com pelo menos 4 (quatro) anos de serviço ininterrupto para o mesmo empregador, que (b) estiver a 01 ano, ou menos, para obter as condições legais necessárias à concessão da aposentadoria não especial, que (c) for despedido sem justa causa e que (d) comprovar ao empregador, no prazo de até 30 dias após a comunicação da despedida sem justa causa, que atende os requisitos das letras "a" e "b" supra, adquirirá direito à estabilidade provisória no emprego até a data do implemento das condições necessárias à concessão da aposentadoria, salvo cometimento de falta grave.

A comprovação do atendimento das exigências das letras "a" e "b" deverá ser feita preferencialmente através da apresentação do CNIS – CADASTRO NACIONAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS.

O implemento das condições asseguram-lhe o direito à reintegração no emprego nas mesmas bases anteriores.

Não haverá direito à estabilidade provisória prevista nesta cláusula: (1) no caso de pedido de demissão ou de despedida por justa causa; (2) caso a despedida sem justa causa 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 (3) caso a despedida sem justa causa decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, cumulada com a recusa do empregado de passar a trabalhar em outro posto de serviço na mesma localidade e sob as mesmas condições de salário e horário.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DURAÇÃO DOS INTERVALOS NA JORNADA

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA 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.

Aos trabalhadores contratados sob o regime especial de trabalho do art. 59-A da CLT (jornada 12 horas de trabalho por 36 de descanso), fica assegurado o pagamento do piso salarial da respectiva função previsto na Clausula Quarta da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não se admitindo remuneração inferior ao piso de 220h, vedada a contratação na condição de horista.

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

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATRASO - REPOUSO - COMPENSAÇÃO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DOMINGOS E FERIADOS

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

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DO PONTO

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

Para efeito de aplicação do art. 74 da CLT, considerar-se-á como estabelecimento, tendo em vista as

Fica autorizada a adoção, mediante acordo coletivo de trabalho, de sistemas alternativos eletrônicos de ponto que atendam as seguintes condições:

- a) a utilização do sistema não poderá gerar para os trabalhadores custos associados à aquisição do aparelho celular móvel e à banda de telefonia/ franquia de internet;
- b) o empregado poderá fazer os registros através de aparelho celular próprio ou de terceiros, ou, ainda, através de aparelho disponibilizado pela empresa nos locais de prestação dos serviços, vez que o acesso ao sistema deverá ser por “usuário” e “senha” específico para cada trabalhador;
- c) o sistema deve possibilitar a visualização eletrônica pelo empregado das marcações por ele realizadas;
- d) o sistema deve gerar extrato impresso mensal em duas vias, sendo uma para assinatura do empregado e arquivo da empregadora e outra para controle do empregado;
- e) o sistema deve garantir o absoluto sigilo da senha criada pelo empregado.

O Sindicato Profissional formalizará os acordos coletivos relativos a sistemas alternativos eletrônicos de ponto no prazo de até 10 dias da solicitação da empresa para a adoção do sistema alternativo que atenda as condições ora definidas.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES ESCOLARES DO TRABALHADOR

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

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS

Condicionado à concordância do empregado, que deverá ser manifestada por escrito, o pagamento do valor relativo ao período de férias poderá ser efetuado da seguinte forma:

- a) o valor do 1/3 de férias devido e o valor integral do abono de férias, se houver, obrigatoriamente até dois dias antes do início do gozo das férias,

b) e o valor dos dias de férias gozados como se salários fossem, isto é, com o pagamento dos dias de férias gozados em um determinado mês até o dia do vencimento do salário do respectivo mês.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SAQUE DO PIS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DOS 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 as respectivas horas devidamente abonadas pelo empregador, assegurado o abono de no mínimo um turno de trabalho e no máximo de um dia de trabalho por atendimento médico e no máximo um turno de trabalho para recebimento de boletim, até o limite máximo de 8(oito) eventos por ano de vigência do respectivo contrato de trabalho, entendendo-se por "evento" cada um dos atendimentos médico-hospitalares ou cada um dos recebimento de boletins.

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

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

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

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

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

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

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRAZOS DE VALIDADE

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ALTA PREVIDENCIÁRIA

O empregado deverá se apresentar ao trabalho até o segundo dia seguinte ao da alta previdenciária, entregando à empregadora o competente documento da alta previdenciária. Caso o empregado resolva recorrer da alta previdenciária e opte por não trabalhar durante a tramitação do recurso, deverá ele comunicar sua intenção por escrito ao empregador no prazo de 5 dias da efetiva interposição do recurso administrativo.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS

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

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

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

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SESMET COLETIVO

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

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - INCENTIVO AO EXAME PRÉ-NATAL

A trabalhadora que comunicar ao empregador, por escrito e com antecedência mínima de 5(cinco) dias, a

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 OITAVA - COMISSÃO DE EMPRESA

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

inciso III e VI do caput art. 8º da Constituição.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DISPENSA DE 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PATRONAL

Por decisão da Assembleia Geral da Categoria, tomada com amparo no preceito da alínea “e” do art. 513 da CLT, todas as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, recolherão compulsoriamente aos cofres do Sindicato, a título de Contribuição para Custeio da Atividade Sindical Patronal, a importância de R\$22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2023 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição para custeio da atividade sindical patronal será recolhido em parcela única até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2023, ou em até 09 (nove) parcelas mensais, iguais e consecutivas, desde que não resultem parcelas inferiores a R\$500,00 (quinhentos reais) cada uma e desde que a primeira parcela seja quitada espontaneamente até dia 10 (dez) de fevereiro de 2023, e as demais nos dias 10 (dez) dos meses imediatamente seguintes. Em caso de mora ou inadimplência, parcial ou total, haverá a incidência de cláusula penal de 10% (dez por cento) sobre o saldo devido já atualizado monetariamente pela variação mensal do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas) e acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

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

As Contribuições para Custeio da Atividade Sindical Patronal serão creditadas para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO. A Assembleia Geral da Categoria que instituiu as contribuições é datada de 14 de outubro de 2022. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2023.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL LABORAL

Alegre, descontarão de seus empregados, associados ou não do sindicato, abrangidos pela Convenção, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado nos meses de março, julho e novembro de 2023, devendo os valores descontados serem recolhidos ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto. A contribuição é devida à entidade que representa a base territorial onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais. As empresas da categoria econômica deixando de proceder ao recolhimento da Contribuição Assistencial nos prazos fixados, pagarão às suas próprias expensas, além do valor integral devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido já corrigido.

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

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

A emissão da "Certidão de Regularidade Sindical" estará condicionada a:

- a) quitação das Contribuições de Custeio da Atividade Sindical estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) cadastro regular e atualizado perante a entidade sindical;
- c) situação regular junto ao Plano de Benefício Social Familiar administrado pela FEEAC (Federação Laboral).

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CAMARA DE CONCILIAÇÃO

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

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

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - MULTAS

O empregador que descumprir as previsões desta convenção coletiva de trabalho especificamente em relação a (a) salários normativos e reajustes normativos, (b) adicional de tempo de serviço, (c) adicional de insalubridade, (d) auxílio alimentação, (e) auxílios previstos no plano de benefício familiar, (f) entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da RAIS, (g) fornecimento de cópia do contrato de trabalho, (h) 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

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 OITAVA - 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 03 de novembro de 2023. 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 15.12.2023, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ACORDOS COLETIVOS

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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.

}

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 - EDITAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

