



PREFEITURA MUNICIPAL DE ESPUMOSO
ESPUMOSO/RS

PROTOCOLO**Data:** 11/11/2022 10:36:08**Processo:** 133046/2022

Visto

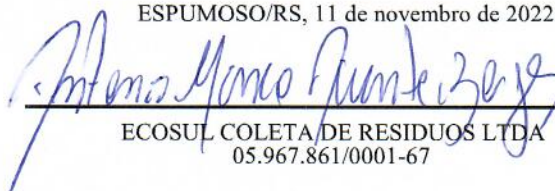
REQUERIMENTO**Requerente:** ECOSUL COLETA DE RESIDUOS LTDA**CPF/CNPJ:** 05.967.861/0001-67**Telefone:** (54)99676-7174**E-Mail:****Endereço:** RUA ALMIRANTE BARROSO**Bairro:** CENTRO**Cidade:** TAPERA / RS**CCP:** 85465**Identidade:****Celular:** (54) 9214-2441**Número:** 030**CEP:** 99.490-000**Estado:** RS**Setor Destino:****Assunto:** SOLICITACAO**Descrição do Assunto:**

SOLICITAÇÃO DE PEDIDO DE EQUILIBRIO ECONOMICO.

N. Termos

P. Deferimento

ESPUMOSO/RS, 11 de novembro de 2022


ECOSUL COLETA DE RESIDUOS LTDA
05.967.861/0001-67**Endereço Online:****Código de Verificação:** EFLM-SAF8



Ilustríssimo Senhor Prefeito do Município de Espumoso/RS

ECOSUL – COLETA DE RESÍDUOS LTDA- EPP, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 05.967.861/0001-67, registrada na junta comercial do Estado do Rio Grande do Sul, sob NIRE 43207287509, com sede na Linha Cinco Irmãos, Interior, Tapera/RS, neste ato representado por seu sócio-administrador, **Sr. José Jesus Pinto**, brasileiro, solteiro, portador do RG nº 9097309191 e CPF nº 011.476.830-77, residente e domiciliado na Rua Farroupilha, nº 197, Bairro Centro, Tapera/RS, vem por meio deste requerer:

Considerando as convenções coletivas que concederam aumento do piso salarial aos trabalhadores, conforme documento anexo;

Considerando o aumento dos encargos trabalhistas;

Considerando o aumento da taxa Selic;

Considerando o reajuste dos preços dos combustíveis, conforme nota anexa;

Considerando o reajuste dos preços dos pneus, óleos lubrificantes;

Considerando o aumento do custo para destinação final;

Considerando as planilhas apresentadas, devidamente atualizadas, requer o equilíbrio econômico financeiro, conforme as planilhas anexas devidamente justificadas.

Sendo assim, requer que seja enviado o presente pedido para a análise técnica, em sendo atestado a legitimidade do pedido, requer que seja deferido o presente o equilíbrio econômico financeiro para o valor de R\$ 119.824,29, conforme planilha de custos atualizadas e documentação apresentada, nos termos do contrato.

Tapera/RS, 10 de novembro de 2022.


ECOSUL – COLETA DE RESÍDUOS LTDA-EPP
CNPJ nº 05.967.861/0001-67
José Jesus Pinto
CPF nº 011.476.830-77

Orientações para preenchimento:

1. Esta planilha é somente um modelo-base, devendo ser adaptada para cada caso concreto. Qualquer custo previsto no edital e não contemplado nesta planilha deverá ser devidamente incluído.
 2. Antes de preenchê-la, leia a Orientação Técnica - Serviço de coleta de resíduos sólidos domiciliares
 3. Preencher somente células em amarelo
 4. As células azuis deverão ter seus valores preenchidos em outra planilha do arquivo.
- O orçamento deve ser realizado por responsável técnico habilitado e é de responsabilidade do seu autor.

Prefeitura Municipal de Espumoso

1. Coleta de Resíduos Sólidos		
Planilha de Composição de Custos		
Orçamento Sintético		
Descrição do Item	Custo (R\$/mês)	%
1. Mão-de-obra	R\$ 10.848,76	28,08%
1.1. Coletor Turno Dia	R\$ 6.720,85	17,40%
1.3. Motorista Turno do Dia	R\$ 3.050,55	7,90%
1.4. Encarregado/Supervisor	R\$ 644,91	1,67%
1.5. Vale Transporte	R\$ 118,27	0,31%
1.6. Vale-refeição (diário)	R\$ 249,70	0,65%
1.7. Auxílio Alimentação (mensal)	R\$ 64,48	0,17%
1.8. Plano de Benefício Social	R\$ 0,00	0,00%
2. Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual	R\$ 612,27	1,33%
3. Veículos e Equipamentos	R\$ 14.956,18	38,71%
3.1. Veículo Coletor com compactador	R\$ 14.956,18	38,71%
3.1.1. Depreciação	R\$ 1.869,49	4,84%
3.1.2. Remuneração do Capital	R\$ 1.490,52	3,86%
3.1.3. Impostos e Seguros	R\$ 269,30	0,70%
3.1.4. Consumos	R\$ 8.310,99	21,51%
3.1.5. Manutenção	R\$ 2.142,47	5,55%
3.1.6. Pneus	R\$ 873,41	2,26%
4. Ferramentas, Materiais de Consumo e Serviços	R\$ 931,20	2,41%
5. Monitoramento da Frota	R\$ 54,74	0,14%
6. Benefícios e Despesas Indiretas - BDI	R\$ 11.333,53	29,33%
PREÇO TOTAL MENSAL COM A COLETA	R\$ 38.636,67	100%

Quantitativos	
Mão-de-obra	Quantidade
1.1. Coletor Turno Dia	3
1.3. Motorista Turno do Dia	1
1.4. Encarregado/Supervisor	1
Total de mão-de-obra (postos de trabalho)	5
Veículos e Equipamentos	Quantidade
3.1. Veículo Coletor com compactador	1

Fator de utilização (FU)	75,00%
--------------------------	--------

1. Mão-de-obra

1.1. Coletor Turno Dia

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Piso da categoria	mês	1	1.549,57	1.549,57	
Adicional de Insalubridade	%	40	1.549,57	619,83	
Soma				2.169,40	
Encargos Sociais	%	37,69	2.169,40	817,65	
Total por Coletor				2.987,04	
Total do Efetivo	homem	3	2.987,04	8.961,13	
Obs: Convenção Coletiva (Sind. ASSEIO 2021).				Fator de utilização	0,7500
					6.720,85

1.3. Motorista Turno do Dia

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Piso da categoria (2)	mês	1	1.785,40	1.785,40	
Salário mínimo nacional (1)	mês	1	1.212,00		
Base de cálculo da Insalubridade		2			
Adicional de Insalubridade	%	40	1.785,40	714,16	
Soma				2.499,56	
Encargos Sociais	%	37,69	2.499,56	942,08	
Total por Motorista				3.441,64	
Total do Efetivo	homem	1	3.441,64	3.441,64	
Obs: Salário do motorista conforme Convenção Coletiva (CETCERGS 2020/2021)				Fator de utilização	0,8864
					3.050,55

1.4. Encarregado/Supervisor

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Piso da categoria (2)	mês	1	1.717,39	1.717,39	
Soma				1.717,39	
Encargos Sociais	%	37,69	1.717,39	647,28	
Total por Motorista				2.364,67	
Total do Efetivo	homem	1	2.364,67	2.364,67	
Considerado 12 horas semanais.				Fator de utilização	0,2727
					644,91

1.5. Vale Transporte

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Vale Transporte	R\$	1	3,20		
Dias Trabalhados por mês	dia	22			
Coletor	vale	66	1,41	93,19	

Orientações para preenchimento:

1. Esta planilha é somente um modelo-base, devendo ser adaptada para cada caso concreto. Qualquer custo previsto no edital e não contemplado nesta planilha deverá ser devidamente incluído.
2. Antes de preenchê-la, leia a Orientação Técnica - Serviço de coleta de resíduos sólidos domiciliares
3. Preencher somente células em amarelo
4. As células azuis deverão ter seus valores preenchidos em outra planilha do arquivo.

Motorista	vale	22	1,14	25,08	
					118,27

1.6. Vale-refeição (diário)

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Coletor	unidade	66	2,27	149,82	
Motorista	unidade	22	2,27	49,94	
Encarregado	unidade	22	2,27	49,94	
					249,70

1.7. Auxílio Alimentação (mensal)

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Motorista	unidade	1	72,74	72,74	
Fator de utilização				0,8864	64,48

1.8. Plano de Benefício Social

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Plano de Benefício Social	unidade			R\$ -	
Fator de util.					R\$ -

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

10.843,76

2. Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual

2.1. Uniformes e EPIs para Coletor

Discriminação	Unidade	Durabilidade (meses)	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Jaqueta com reflexivo (NBR 15.292)	unidade	12	110,00	9,17	
Calça	unidade	4	30,00	7,50	
Camiseta	unidade	2	28,00	14,00	
Bonê	unidade	4	18,00	4,50	
Botina de segurança, ou tenis	par	4	65,00	16,25	
Meia de algodão com cano alto	par	2	10,00	5,00	
Capa de chuva amarela com reflexivo	unidade	6	65,00	10,83	
Colete reflexivo	unidade	4	20,00	5,00	
Luva de proteção	par	1	25,00	25,00	
Protetor solar FPS 30	frasco 120g	2	20,00	10,00	
Máscara Facial	R\$ mensal	1/25	1,50	37,50	
Total do Efetivo	homem	3	144,75	434,25	
Fator de utilização				0,7500	325,69

2.2. Uniformes e EPIs para demais categorias

Discriminação	Unidade	Durabilidade (meses)	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Jaqueta com reflexivo (NBR 15.292)	unidade	12	110,00	9,17	
Calça	unidade	4	30,00	7,50	
Camiseta	unidade	2	28,00	14,00	
Botina de segurança, ou tenis	par	4	65,00	16,25	
Capa de chuva amarela com reflexivo	unidade	6	65,00	10,83	
Protetor solar FPS 30	frasco 120g	2	20,00	10,00	
Máscara Facial	R\$ mensal	1/25	1,50	37,50	
Total do Efetivo	homem	2	105,25	210,50	
Fator de utilização				0,8864	186,58

Custo Mensal com Uniformes e EPIs (R\$/mês)

512,27

3. Veículos e Equipamentos

3.1. Veículo Coletor com compactador

3.1.1. Depreciação

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de aquisição do chassi	unidade	1	263.866,00	263.866,00	
Vida útil do chassi	anos	8			
Idade do veículo	anos	6			
Depreciação do chassi	%	62,12	263.866,00	163.913,56	
Depreciação mensal veículos coletores	mês	96	163.913,56	1.707,43	
Custo de aquisição do compactador	unidade	1	120.000,00	120.000,00	
Vida útil do chassi	anos	8			
Idade do chassi	anos	6			
Depreciação do chassi	%	62,12	120.000,00	74.544,00	
Depreciação mensal do chassi	mês	96	74.544,00	776,50	
Frota Reserva 10%	mês	1	-	248,39	
Total por veículo				2.732,33	
Total da frota	unidade	1	2.732,33	2.732,33	
Fator de utilização				0,6842	1.869,49

3.1.2. Remuneração do Capital

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo do chassi	unidade	1	263.866,00	263.866,00	
Taxa de juros anual nominal	%	13,75			
Valor do veículo proposto (V0)	R\$	140.930,83			
Investimento médio total do chassi	R\$	130.686,23			
Remuneração mensal de capital do chassi	R\$		1.497,45	1.497,45	
Custo de aquisição do compactador	unidade	1	120.000,00	120.000,00	
Taxa de juros anual nominal	%	13,75			
Valor do compactador proposto (V0)	R\$	64.092,00			
Investimento médio total do compactador	R\$	59.433,00			
Remuneração mensal de capital do compactador	R\$		681,00	681,00	
Total por veículo				2.178,45	
Total da frota	unidade	1	2.178,45	2.178,45	

Orientações para preenchimento:

1. Esta planilha é somente um modelo-base, devendo ser adaptada para cada caso concreto. Qualquer custo previsto no edital e não contemplado nesta planilha deverá ser devidamente incluído.
2. Antes de preenchê-la, leia a Orientação Técnica - Serviço de coleta de resíduos sólidos domiciliares
3. Preencher somente células em amarelo
4. As células azuis deverão ter seus valores preenchidos em outra planilha do arquivo.

Fator de utilização 0,6842 1.490,52

3.1.3. Impostos e Seguros

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
IPVA	unidade	1,00	1.157,37	1.157,37	
Licenciamento e Seguro obrigatório	unidade	1,00	-	-	
Seguro contra terceiros	unidade	1,00	3.565,72	3.565,72	
Impostos e seguros mensais	mês	12	4.723,09	393,59	
Fator de utilização				0,6842	269,30

3.1.4. Consumos

Quilometragem mensal 2.612,77

Discriminação	Unidade	Consumo	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de óleo diesel / km rodado	km/l	2,20	6,590		
Custo mensal com óleo diesel	km	2.613	2,995	7.826,44	
Custo de óleo do motor / 1.000 km rodados	l/1.000 km	1,33	12,40		
Custo mensal com óleo do motor	km	2.613	0,016	43,09	
Custo de óleo da transmissão / 1.000 km	l/1.000 km	0,18	22,00		
Custo mensal com óleo da transmissão	km	2.613	0,004	10,35	
Custo de óleo hidráulico / 1.000 km	l/1.000 km	5,00	19,00		
Custo mensal com óleo hidráulico	km	2.613	0,095	248,21	
Custo de arla (5% do consumo de Óleo Diesel)	l/1.000 km	20,00	1,80		
Custo mensal com Arla	km	2.613	0,036	94,06	
Custo de graxa / 1.000 km rodados	kg/1.000 km	2,00	17,00		
Custo mensal com graxa	km	2.613	0,034	88,83	
Custo com consumos/km rodado	R\$/km rodado		3,145		8.310,99

3.1.5. Manutenção

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de manutenção dos caminhões	R\$/km rodado	2.613	0,82	2.142,47	
					2.142,47

3.1.6. Pneus

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo do jogo de pneus 275/22,5 R80	unidade	8	2.400,00	14.400,00	
Número de recapagens por pneu	unidade	2			
Custo de recapagem	unidade	12,00	750,00	9.000,00	
Custo jg. compl. + x recap. / km rodado	km/jogo	70.000	23.400,00	0,33	
Custo mensal com pneus	km	2.613	0,33	873,41	
					873,41

Custo Mensal com Veículos e Equipamentos (R\$/mês)

14.956,18

4. Ferramentas, Materiais de Consumo e Serviços

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Recipiente térmico para água (5L)	unidade	1/6	39,00	6,50	
Pá de Concha	unidade	1/6	37,00	6,17	
Vassoura	unidade	1/6	36,19	6,03	
Lavagem dos caminhões compactadores mês	unidade	4	150,00	600,00	
Publicidade (adesivos equipamentos e veículos)	unidade	1/12	150,00	12,50	
Publicidade/Educação ambiental	mês	1	300,00	300,00	
					931,20

Custo Mensal com Ferramentas e Materiais de Consumo (R\$/mês)

931,20

5. Monitoramento da Frota

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Implantação dos equipamentos de monitoramento	cj	1	600,00	600,00	
Custo mensal com implantação	mês	60			
Manutenção dos equipamentos de monitoramento	unidade	1	80,00	80,00	
Custo mensal com manutenção	mês	1	80,00	80,00	
Fator de utilização				0,6842	54,74

Custo Mensal com Monitoramento da Frota (R\$/mês)

54,74

CUSTO TOTAL MENSAL COM DESPESAS OPERACIONAIS (R\$/mês)

27.303,14

6. Benefícios e Despesas Indiretas - BDI

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Benefícios e despesas indiretas	%	41,51	27.303,14	11.333,53	
					11.333,53

CUSTO MENSAL COM BDI (R\$/mês)

11.333,53

PREÇO MENSAL TOTAL (R\$/mês)

38.636,67

- Orientações para preenchimento:
1. Esta planilha é somente um modelo-base, devendo ser adaptada para cada caso concreto. Qualquer custo previsto no edital e não contemplado nesta planilha deverá ser devidamente incluído.
 2. Antes de preenchê-la, leia a Orientação Técnica - Serviço de coleta de resíduos sólidos domiciliares
 3. Preencher somente células em amarelo
 4. As células azuis deverão ter seus valores preenchidos em outra planilha do arquivo.
- O orçamento deve ser realizado por responsável técnico habilitado e é de responsabilidade do seu autor.

Prefeitura Municipal de Espumoso

2. Coleta de Resíduos Seletivos
Planilha de Composição de Custos

Orçamento Sintético		Custo (R\$/mês)	%
Descrição do Item			
1. Mão-de-obra		R\$ 7.355,97	26,16%
1.1. Coletor Turno Dia		R\$ 4.684,23	16,66%
1.3. Motorista Turno do Dia		R\$ 2.111,92	7,51%
1.4. Encarregado/Supervisor		R\$ 174,41	0,62%
1.5. Vale Transporte		R\$ 105,07	0,37%
1.6. Vale-refeição (diário)		R\$ 249,70	0,89%
1.7. Auxílio Alimentação (mensal)		R\$ 30,65	0,11%
1.8. Plano de Benefício Social		R\$ 0,00	0,00%
2. Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual		R\$ 356,16	1,27%
3. Veículos e Equipamentos		R\$ 11.803,53	41,97%
3.1. Veículo Coletor com compactador		R\$ 11.803,53	41,97%
3.1.1. Depreciação		R\$ 1.359,63	4,83%
3.1.2. Remuneração do Capital		R\$ 1.084,01	3,85%
3.1.3. Impostos e Seguros		R\$ 195,85	0,70%
3.1.4. Consumos		R\$ 6.724,03	23,91%
3.1.5. Manutenção		R\$ 1.733,37	6,16%
3.1.6. Pneus		R\$ 706,64	2,51%
4. Ferramentas e Materiais de Consumo		R\$ 318,70	1,13%
5. Monitoramento da Frota		R\$ 39,81	0,14%
6. Benefícios e Despesas Indiretas - BDI		R\$ 8.249,77	29,33%
PREÇO TOTAL MENSAL COM A COLETA		R\$ 28.123,95	100%

Quantitativos		Quantidade
Mão-de-obra		
1.1. Coletor Turno Dia		3
1.3. Motorista Turno do Dia		1
1.4. Encarregado/Supervisor		1
1.5. Vale Transporte		5
Total de mão-de-obra (postos de trabalho)		
Veículos e Equipamentos		
3.1. Veículo Coletor com compactador		1

Fator de utilização (FU) **62,27%**

1. Mão-de-obra

1.1. Coletor Turno Dia

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Piso da categoria	mês	1	1.549,57	1.549,57	
Adicional de Insalubridade	%	40	1.549,57	619,83	
Soma				2.169,40	
Encargos Sociais	%	37,69	2.169,40	817,65	
Total por Coletor				2.987,04	
Total do Efetivo	homem	3	2.987,04	8.961,13	
Fator de utilização				0,5227	4.684,23

Obs: Convenção Coletiva (Sind. ASSEIO 2020).

Obs1: Salário acrescido em 5,45% referente INPC 2020 (R\$1.330,73 x 1,0544 = R\$1.403,25)

1.3. Motorista Turno do Dia

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Piso da categoria (2)	mês	1	1.785,40	1.785,40	
Salário mínimo nacional (1)	mês	1	1.212,00		
Base de cálculo da Insalubridade		2			
Adicional de Insalubridade	%	40	1.785,40	714,16	
Soma				2.499,56	
Encargos Sociais	%	37,69	2.499,56	942,08	
Total por Motorista				3.441,64	
Total do Efetivo	homem	1	3.441,64	3.441,64	
Fator de utilização				0,6136	2.111,92

Obs: Salário do motorista conforme Convenção Coletiva (CETCERGS 2020/2021)

1.4. Encarregado/Supervisor

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Piso da categoria (2)	mês	1	1.393,33	1.393,33	
Soma				1.393,33	
Encargos Sociais	%	37,69	1.393,33	525,15	
Total por Supervisor				1.918,48	
Total do Efetivo	homem	1	1.918,48	1.918,48	
Fator de utilização				0,0909	174,41

Obs: Considerado 4 horas semanais.

1.5. Vale Transporte

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Vale Transporte	R\$	1	3,05		
Dias Trabalhados por mês	dia	22			

Orientações para preenchimento:

1. Esta planilha é somente um modelo-base, devendo ser adaptada para cada caso concreto. Qualquer custo previsto no edital e não contemplado nesta planilha deverá ser devidamente incluído.
2. Antes de preenchê-la, leia a Orientação Técnica - Serviço de coleta de resíduos sólidos domiciliares
3. Preencher somente células em amarelo
4. As células azuis deverão ter seus valores preenchidos em outra planilha do arquivo.

Coletor	vale	66	1,26	83,29	
Motorista	vale	22	0,99	21,78	
					105,07

1.6. Vale-refeição (diário)

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Coletor	unidade	66	2,27	149,82	
Motorista	unidade	22	2,27	49,94	
Encarregado	unidade	22	2,27	49,94	
					249,70

1.7. Auxílio Alimentação (mensal)

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Motorista	unidade	1	49,94	49,94	
Fator de utilização				0,6136	30,65

1.8. Plano de Benefício Social

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Plano de Benefício Social	unidade			R\$ -	
Fator de util.					R\$ -

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

7.365,97

2. Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual

2.1. Uniformes e EPIs para Coletor

Discriminação	Unidade	Durabilidade (meses)	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Jaqueta com reflexivo (NBR 15.292)	unidade	12	110,00	9,17	
Calça	unidade	4	30,00	7,50	
Camiseta	unidade	2	28,00	14,00	
Bonê	unidade	4	18,00	4,50	
Botina de segurança, ou tenis	par	4	65,00	16,25	
Meia de algodão com cano alto	par	2	10,00	5,00	
Capa de chuva amarela com reflexivo	unidade	6	65,00	10,83	
Colete reflexivo	unidade	4	20,00	5,00	
Luva de proteção	par	1	25,00	25,00	
Protetor solar FPS 30	frasco 120g	2	20,00	10,00	
Máscara Facial	R\$ mensal	1/25	1,50	37,50	
Total do Efetivo	homem	3	144,75	434,25	
Fator de utilização				0,5227	226,99

2.2. Uniformes e EPIs para demais categorias

Discriminação	Unidade	Durabilidade (meses)	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Jaqueta com reflexivo (NBR 15.292)	unidade	12	110,00	9,17	
Calça	unidade	4	30,00	7,50	
Camiseta	unidade	2	28,00	14,00	
Botina de segurança c/ palmilha aço	par	4	65,00	16,25	
Capa de chuva amarela com reflexivo	unidade	6	65,00	10,83	
Protetor solar FPS 30	frasco 120g	2	20,00	10,00	
Máscara Facial	R\$ mensal	1/25	1,50	37,50	
Total do Efetivo	homem	2	105,25	210,50	
Fator de utilização				0,6136	129,17

Custo Mensal com Uniformes e EPIs (R\$/mês)

356,16

3. Veículos e Equipamentos

3.1. Veículo Coletor com compactador

3.1.1. Depreciação

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de aquisição do chassis	unidade	1	263.866,00	263.866,00	
Vida útil do chassis	anos	8			
Idade do veículo	anos	6			
Depreciação do chassis	%	62,12	263.866,00	163.913,56	
Depreciação mensal veículos coletores	mês	96	163.913,56	1.707,43	
Custo de aquisição do compactador	unidade	1	120.000,00	120.000,00	
Vida útil do chassis	anos	8			
Idade do chassis	anos	6			
Depreciação do chassis	%	62,12	120.000,00	74.544,00	
Depreciação mensal do chassis	mês	96	74.544,00	776,50	
Frota Reserva 10%	mês	1	-	248,39	
Total por veículo				2.732,33	
Total da frota	unidade	1	2.732,33	2.732,33	
Fator de utilização				0,4976	1.359,63

3.1.2. Remuneração do Capital

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo do chassis	unidade	1	263.866,00	263.866,00	
Taxa de juros anual nominal	%	13,75			
Valor do veículo proposto (V0)	R\$	140.930,83			
Investimento médio total do chassis	R\$	130.686,23			
Remuneração mensal de capital do chassis	R\$		1.497,45	1.497,45	
Custo do compactador	unidade	1	120.000,00	120.000,00	
Taxa de juros anual nominal	%	13,75			
Valor do compactador proposto (V0)	R\$	64.092,00			
Investimento médio total do compactador	R\$	59.433,00			

Orientações para preenchimento:

1. Esta planilha é somente um modelo-base, devendo ser adaptada para cada caso concreto.
2. Qualquer custo previsto no edital e não contemplado nesta planilha deverá ser devidamente incluído.
3. Antes de preenchê-la, leia a Orientação Técnica - Serviço de coleta de resíduos sólidos domiciliares
3. Preencher somente células em amarelo
4. As células azuis deverão ter seus valores preenchidos em outra planilha do arquivo.

Remuneração mensal de capital do chassi	R\$		681,00	681,00	
Total por veículo			2.178,45	2.178,45	
Total da frota	unidade	1			1.084,01
			Fator de utilização	0,4976	

3.1.3. Impostos e Seguros

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
IPVA	unidade	1,00	1.157,37	1.157,37	
Licenciamento e Seguro obrigatório	unidade	1,00		-	
Seguro contra terceiros	unidade	1,00	3.565,72	3.565,72	
Impostos e seguros mensais	mês	12	4.723,09	393,59	195,85
			Fator de utilização	0,4976	

3.1.4. Consumos

Quilometragem mensal 2.113,87

Discriminação	Unidade	Consumo	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de óleo diesel / km rodado	km/l	2,20	6,590		
Custo mensal com óleo diesel	km	2.113,87	2,995	6.332,01	
Custo de óleo do motor / 1.000 km rodados	l/1.000 km	1,33	12,40		
Custo mensal com óleo do motor	km	2.113,87	0,016	34,86	
Custo de óleo da transmissão / 1.000 km	l/1.000 km	0,18	22,00		
Custo mensal com óleo da transmissão	km	2.113,87	0,004	8,37	
Custo de óleo hidráulico / 1.000 km	l/1.000 km	5,00	19,00		
Custo mensal com óleo hidráulico	km	2.113,87	0,095	200,82	
Custo de arla (5% do consumo de Óleo Diesel)	l/1.000 km	20,00	1,80		
Custo mensal com Arla	km	2.113,87	0,036	76,10	
Custo de graxa / 1.000 km rodados	kg/1.000 km	2,00	17,00		
Custo mensal com graxa	km	2.113,87	0,034	71,87	
Custo com consumos/km rodado	R\$/km rodado		3,145		6.724,03

3.1.5. Manutenção

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de manutenção dos caminhões	R\$/km rodado	2.113,87	0,82	1.733,37	1.733,37

3.1.6. Pneus

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo do jogo de pneus 275/22,5 R80	unidade	6	2.400,00	14.400,00	
Número de recapagens por pneu	unidade	2			
Custo de recapagem	unidade	12,00	750,00	9.000,00	
Custo lg. compl. + X recap. / km rodado	km/jogo	70,000	23.400,00	0,33	
Custo mensal com pneus	km	2.113,87	0,33	706,64	706,64

Custo Mensal com Veículos e Equipamentos (R\$/mês) 11.803,53

4. Ferramentas e Materiais de Consumo

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Recipiente térmico para água (5L)	unidade	1/6	39,00	6,50	
Pá de Concha	unidade	1/6	37,00	6,17	
Vassoura	unidade	1/6	36,19	6,03	
Publicidade/Educação ambiental	mês	1	300,00	300,00	318,70

Custo Mensal com Ferramentas e Materiais de Consumo (R\$/mês) 318,70

5. Monitoramento da Frota

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Implantação dos equipamentos de monitoramento	q	1	600,00	600,00	
Custo mensal com implantação	mês	60		-	
Manutenção dos equipamentos de monitoramento	unidade	1	80,00	80,00	
Custo mensal com manutenção	mês	1	80,00	80,00	
			Fator de utilização	0,4976	39,81

Custo Mensal com Monitoramento da Frota (R\$/mês) 39,81

CUSTO TOTAL MENSAL COM DESPESAS OPERACIONAIS (R\$/mês) 19.874,18

6. Benefícios e Despesas Indiretas - BDI

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Benefícios e despesas indiretas	%	41,51	19.874,18	8.249,77	8.249,77

CUSTO MENSAL COM BDI (R\$/mês) 8.249,77

PREÇO MENSAL TOTAL (R\$/mês) 28.123,95

Orientações para preenchimento:

1. Esta planilha é somente um modelo-base. Qualquer custo previsto no edital e não contemplado nesta planilha deverá ser devidamente incluído.
2. Preencher somente células em amarelo
3. As células azuis deverão ter seus valores preenchidos em outra planilha do arquivo.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ESPUMOSO**3. Transporte de Rejeitos ao Destino Final****Planilha de Composição de Custos**

Orçamento Sintético		
Descrição do Item	Custo (R\$/mês)	%
1. Mão-de-obra	R\$ 830,89	6,93%
1.3. Motorista Turno do Dia	R\$ 821,30	6,85%
1.6. Vale-refeição (diário)	R\$ 9,58	0,08%
2. Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual	R\$ 25,12	0,21%
3. Veículos e Equipamentos	R\$ 7.619,84	63,53%
3.1. Veículo Carreta Basculante xx m³	R\$ 7.619,84	63,53%
3.1.1. Depreciação	R\$ 648,87	5,41%
3.1.2. Remuneração do Capital	R\$ 1.099,92	9,17%
3.1.3. Impostos e Seguros	R\$ 93,93	0,78%
3.1.4. Consumos	R\$ 3.955,05	32,97%
3.1.5. Manutenção	R\$ 933,82	7,79%
3.1.6. Pneus	R\$ 888,26	7,41%
5. Benefícios e Despesas Indiretas - BDI	R\$ 3.518,32	29,33%
PREÇO TOTAL MENSAL COM A COLETA	R\$ 11.994,17	100%

Quantitativos	
Mão-de-obra	Quantidade
1.3. Motorista Turno do Dia	1
Total de mão-de-obra (postos de trabalho)	1
Veículos e Equipamentos	Quantidade
3.1. Veículo Carreta Basculante xx m³	1

Fator de utilização (FU)	23,86%
--------------------------	---------------

1.3. Motorista Turno do Dia

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Piso da categoria (1)	mês	1	1.785,40	1.785,40	
Salário mínimo nacional (2)	mês	1	1.212,00		
Base de cálculo da Insalubridade		2			
Adicional de Insalubridade	%	40	1.785,40	714,16	
Soma				2.499,56	
Encargos Sociais	%	37,69	2.499,56	942,08	
Total por Motorista				3.441,64	
Total do Efetivo	homem	1	3.441,64	3.441,64	
Obs: Salário do motorista conforme Convenção Coletiva (CETCERGS 2020/2021)				Fator de utilização	0,2386
Obs: Salário R\$1.966,77 + IPCA Acumul. de 6,10% = R\$2.086,74					821,30

1.6. Vale-refeição (diário)

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Motorista	unidade	1	9,58	9,58	
					9,58

Custo Mensal com Mão-de-obra (R\$/mês)	830,89
---	---------------

2. Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual

2.2. Uniformes e EPIs para demais categorias

Discriminação	Unidade	Durabilidade (meses)	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Jaqueta com reflexivo (NBR 15.292)	unidade	12	110,00	9,17	
Calça	unidade	4	30,00	7,50	
Camiseta	unidade	2	28,00	14,00	
Botina de segurança	par	4	65,00	16,25	
Capa de chuva amarela com reflexivo	unidade	6	65,00	10,83	
Protetor solar FPS 30	frasco 120g	2	20,00	10,00	
Máscara Facial	R\$ mensal	1/25	1,50	37,50	
Total do Efetivo	homem	1	105,25	105,25	
Fator de utilização				0,2386	25,12
Custo Mensal com Uniformes e EPIs (R\$/mês)					25,12

3. Veículos e Equipamentos

3.1. Veículo Carreta Basculante xx m³

3.1.1. Depreciação

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de aquisição do chassi	unidade	1	488.376,00	488.376,00	
Vida útil do chassi	anos	15			
Idade do veículo	anos	6			
Depreciação do chassi	%	70,73	488.376,00	345.428,34	
Depreciação mensal veículos	mês	180	345.428,34	1.919,05	
Custo de aquisição da caçamba	unidade	1	203.600,00	203.600,00	
Vida útil	anos	15			
Idade da caçamba	anos	6			
Depreciação da caçamba	%	70,73	203.600,00	144.006,28	
Depreciação mensal da caçamba	mês	180	144.006,28	800,03	
Total por veículo				2.719,08	
Total da frota	unidade	1	2.719,08	2.719,08	
Fator de utilização				0,2386	648,87

3.1.2. Remuneração do Capital

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo do chassi	unidade	1	488.376,00	488.376,00	
Taxa de juros anual nominal	%	13,75			
Valor do veículo proposto (V0)	R\$	350.204,66			
Investimento médio total do chassi	R\$	258.090,44			
Remuneração mensal de capital do chassi	R\$		2.957,29	2.957,29	
Custo da caçamba	unidade	1	203.600,00	203.600,00	
Taxa de juros anual nominal	%	13,75			
Valor do compactador proposto (V0)	R\$	145.997,49			
Investimento médio total da caçamba	R\$	107.595,81			
Remuneração mensal de capital da caçamba	R\$		1.232,87	1.232,87	
Frota Reserva 10%	mês	1	1.232,87	419,02	
Total por veículo				4.609,17	
Total da frota	unidade	1	4.609,17	4.609,17	
Fator de utilização				0,2386	1.099,92

3.1.3. Impostos e Seguros

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
IPVA	unidade	1,00	1.157,37	1.157,37	
Licenciamento e Seguro obrigatório	unidade	1,00		-	
Seguro contra terceiros	unidade	1,00	3.565,72	3.565,72	
Impostos e seguros mensais	mês	12	4.723,09	393,59	
Fator de utilização				0,2386	93,93

3.1.4. Consumos

Quilometragem mensal		1.139			
Discriminação	Unidade	Consumo	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de óleo diesel / km rodado	km/l	2,00	6,590		
Custo mensal com óleo diesel	km	1.139	3,295	3.752,35	
Custo de óleo do motor /1.000 km rodados	l/1.000 km	5,00	12,40		
Custo mensal com óleo do motor	km	1.139	0,062	70,61	
Custo de óleo da transmissão /1.000 km	l/1.000 km	2,00	22,00		
Custo mensal com óleo da transmissão	km	1.139	0,044	50,11	
Custo de óleo hidráulico / 1.000 km	l/1.000 km	2,00	19,00		
Custo mensal com óleo hidráulico	km	1.139	0,038	43,27	
Custo de graxa /1.000 km rodados	kg/1.000 km	2,00	17,00		
Custo mensal com graxa	km	1.139	0,034	38,72	
Custo com consumos/km rodado	R\$/km rodado		3,473		
					3.955,05

3.1.5. Manutenção

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo de manutenção dos caminhões	R\$/km rodado	1.139	0,82	933,82	
					933,82

3.1.6. Pneus

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Custo do jogo de pneus xxx/xx Rxx	unidade	16	2.400,00	38.400,00	
Número de recapagens por pneu	unidade	2			
Custo de recapagem	unidade	32,00	750,00	24.000,00	
Custo jg. compl. + X recap./ km rodado	km/jogo	80.000	62.400,00	0,78	
Custo mensal com pneus	km	1.139	0,78	888,26	
					888,26

Custo Mensal com Veículos e Equipamentos (R\$/mês)

7.619,84

CUSTO TOTAL MENSAL COM DESPESAS OPERACIONAIS (R\$/mês)

8.475,85

5. Benefícios e Despesas Indiretas - BDI

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Benefícios e despesas indiretas	%	41,51	8.475,85	3.518,32	
					3.518,32

CUSTO MENSAL COM BDI (R\$/mês)

3.518,32

PREÇO MENSAL TOTAL (R\$/mês)

11.994,17

Orientações para preenchimento:

1. Esta planilha é somente um modelo-base. Qualquer custo previsto no edital e não contemplado nesta planilha deverá ser devidamente incluído.
2. Preencher somente células em amarelo
3. As células azuis deverão ter seus valores preenchidos em outra planilha do arquivo.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ESPUMOSO**4. Destino Final**
Planilha de Composição de Custos**Orçamento Sintético**

Descrição do Item	Custo (R\$/mês)	%
4. Destinação final	R\$ 29.022,33	70,67%
5. Benefícios e Despesas Indiretas - BDI	R\$ 12.047,17	29,33%
PREÇO TOTAL MENSAL COM A COLETA	R\$ 41.069,50	100%

4. Destinação final

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Destinação Final	Ton.	200,15	145,00	29.022,33	29.022,33
Custo Mensal com Destinação Final (R\$/mês)					29.022,33

CUSTO TOTAL MENSAL COM DESPESAS OPERACIONAIS (R\$/mês)	29.022,33
---	------------------

5. Benefícios e Despesas Indiretas - BDI

Discriminação	Unidade	Quantidade	Custo unitário	Subtotal	Total (R\$)
Benefícios e despesas indiretas	%	41,51	29.022,33	12.047,17	12.047,17
CUSTO MENSAL COM BDI (R\$/mês)					12.047,17

PREÇO MENSAL TOTAL (R\$/mês)	41.069,50
Preço total por Ton em reais	205,19

Orientações para preenchimento:

1. Preencha previamente os dados de entrada na planilha 3.CAGED

O orçamento deve ser realizado por responsável técnico habilitado e é de responsabilidade do seu autor.

2. Composição dos Encargos Sociais		
Código	Descrição	Valor
A1	INSS	
A2	SESI	
A3	SENAI	
A4	INCRA	
A5	SEBRAE	
A6	Salário educação	
A7	Seguro contra acidentes de trabalho	
A8	FGTS	
A	SOMA GRUPO A	8,00%
		8,00%
B1	Férias gozadas	
B2	13º salário	6,57%
B3	Licença Paternidade	8,33%
B4	Faltas justificadas	0,06%
B5	Auxílio acidente de trabalho	0,82%
B6	Auxílio doença	0,31%
B	SOMA GRUPO B	1,66%
		17,75%
C1	Aviso prévio indenizado	
C2	Férias indenizadas	2,90%
C3	Férias indenizadas s/ aviso previo inden.	4,54%
C4	Depósito rescisão sem justa causa	0,13%
C5	Indenização adicional	2,52%
C	SOMA GRUPO C	0,20%
		10,29%
D1	Reincidência de Grupo A sobre Grupo B	1,42%
D2	Reincidência de FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,23%
D	SOMA GRUPO D	1,65%
	SOMA (A+B+C+D)	37,69%

Orientações para preenchimento:

1. Esta planilha é somente um modelo-base e deve ser ajustada conforme cada caso concreto.
2. Preencher somente células em amarelo

O orçamento deve ser realizado por responsável técnico habilitado e é de responsabilidade do seu autor.

4. Composição do BDI - Benefícios e Despesas Indiretas

			Referência estudo TCE		
			1º Quartil	Médio	3º Quartil
Administração Central	AC	2,97%	2,97%	5,08%	6,27%
Seguros/Riscos/Garantias	SRG	1,33%	0,86%	1,33%	1,71%
Lucro	L	9,00%	7,78%	10,85%	13,55%
Despesas Financeiras	DF	0,51%	i	13,75%	
Tributos - ISS	T	3,00%	DU	10	
Tributos - Simples Nacional		16,25%			
Fórmula para o cálculo do BDI:					
{[(1+AC+SRG) x (1+L) x (1+DF)] / (1-T)} -1					
Resultado do cálculo do BDI:					
41,51%			21,43%	27,17%	33,62%

PREFEITURA MUNICIPAL DE ESPUMOSO

Resumo Custo Edital do Lixo

Ordem	Descrição	Valor R\$	PO Licitação	Diferença
1	Coleta Orgânica		38.636,67	38.636,67
2	Coleta Seletiva		28.123,95	28.123,95
3	Transporte		11.994,17	11.994,17
4	Destino Final		41.069,50	41.069,50
Total Geral		-	119.824,29	119.824,29
Toneladas Total			200,15	
Custo R\$/Ton			598,66	


Resumo

79.984,25

10,85	Lucro
5,08	Admin.
5,00	Encargos Soc.
20,93	Total %
15.079,22	Total Margem

39.840,04

RECEBEMOS DE (FILIAL NFE COMERCIAL) OS PRODUTOS E/OU SERVIÇOS CONSTANTES DA NOTA FISCAL ELETRÔNICA INDICADA AO LADO		NF-e	
DATA DE RECEBIMENTO	IDENTIFICAÇÃO E ASSINATURA DO RECEBEDOR	No.	000001709
		SÉRIE:	5

Auto Posto Lagoa Ltda Otto Radtke, 1801 - Centro LAGOA DOS TRES CANTOS/RS - BRASIL CEP: 99495-000 TEL: (54) 99176-8780		DANFE DOCUMENTO AUXILIAR DA NOTA FISCAL ELETRÔNICA 0 - ENTRADA 1 - SAÍDA No. 000001709 SÉRIE 5 FOLHA 1/1		 CHAVE DE ACESSO 4322 1194 2624 8200 0100 5500 5000 0017 0910 5689 3275 Consulta de autenticidade no portal da NF-e www.nfe.fazenda.gov.br/portal ou no site da Sefaz Autorizadora	
NATUREZA DA OPERAÇÃO Nota Fiscal Fatura		PROTÓCOLO DE AUTORIZAÇÃO DE USO 143220243476174 07/11/2022 16:25:27			
INSCRIÇÃO ESTADUAL 3630003186	INSCR. ESTADUAL DO SUBST. TRIBUT.	C.N.P.J. 94.262.482/0001-00			

DESTINATÁRIO / REMETENTE			
NOME / RAZÃO SOCIAL ECOSUL COLETA DE RESIDUOS LTDA		C.N.P.J./C.P.F. 05.967.861/0001-67	DATA DA EMISSÃO 07/11/2022
ENDEREÇO VL CINCO IRMAOS, 0	Bairro / Distrito ZONA RURAL	CEP 99490-000	DATA DA ENTRADA / SAÍDA 07/11/2022
MUNICÍPIO TAPERA	FONE / FAX	UF RS	HORA DA SAÍDA 16:22
INSCRIÇÃO ESTADUAL 1390031150			

FATURA / DUPLICATA							
CAI O DO IMPOSTO BASE DE CÁLCULO DO I.C.M.S. 0,00 VALOR DO I.C.M.S. 0,00 BASE DE CÁLCULO DO I.C.M.S. ST. 0,00 VALOR DO I.C.M.S. SUBSTITUIÇÃO 0,00 VALOR TOTAL DOS PRODUTOS 26.877,61 VALOR DO FRETE 0,00 VALOR DO SEGURO 0,00 DESCONTO 0,12 OUTRAS DESPESAS ACESSÓRIAS 0,00 VALOR TOTAL DO I.P.I. 0,00 VALOR APROX. TRIB. 19,56 VALOR TOTAL DA NOTA 26.877,49							

TRANSPORTADOR / VOLUMES TRANSPORTADOS						
NOME / RAZÃO SOCIAL		FRETE POR CONTA 9 - Sem Ocorrência de Transporte.	CÓDIGO ANTT	PLACA DO VEÍCULO	UF	C.N.P.J./C.P.F.
ENDEREÇO		MUNICÍPIO			UF	INSCRIÇÃO ESTADUAL
QUANTIDADE	ESPÉCIE	MARCA	NÚMERO	PESO BRUTO	PESO LÍQUIDO	

DADOS DOS PRODUTOS / SERVIÇOS													
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	NCM/SH	CST	CFOP	UNID.	Q.TDE	VALOR UNIT.	VALOR TOTAL	B. CALC. ICMS	V. APROX. TRIB.	VALOR ICMS	VALOR IPI	% ICMS % IPI
1	Gasolina Comum	27101259	060	5929	l	450,5 869	4,89	2.203,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00 0,00
4	Diesel S10	27101921	060	5929	l	3734, 179	6,59	24.608,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00 0,00
7891344001517	LUBRAX TOP TURBO 15W40 IL	27101932	060	5929	l	2	33,00	66,00	0,00	19,56	0,00	0,00	0,00 0,00

CÁLCULO DO ISSQN

INSCRIÇÃO MUNICIPAL	VALOR TOTAL DOS SERVIÇOS	BASE DE CÁLCULO DO ISSQN	VALOR DO ISSQN
---------------------	--------------------------	--------------------------	----------------

DADOS ADICIONAIS

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES NOTA FISCAL GERADA A PARTIR DA FATURA: 00000000000571, NO VALOR DE: R\$ 26877,49., SUBSTITUI O(S) DOCUMENTO(S) FISCAL(ES): 65296, 65337, 65352, 65368, 65387, 65395, 65396, 65397, 65400, 65413, 65424, 65478, 65557, 65563, 65615, 65650, 65664, 65668, 65742, 65743, 65797, 65818, 65819, 65855, 65900, 65945, 65983, 65987, 66044, 66061, 66072, 66141, 66165, 66219, 66267, 66286, 66309, 66330, 66331, 66338, 66477, 66495, 66633, 66645, 66658;	RESERVADO AO FISCO
--	---------------------------

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000043/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/01/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069961/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.100238/2022-98
DATA DO PROTOCOLO: 11/01/2022

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 ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP. DE ASSEIO, CONSERV, ZELADORIA, RECICL DE LIXO, LIMPEZA URB, AMBIENTAL E DE AREAS VERDES E EMP. DE SER TERCEIRIZ., CNPJ n. 10.141.903/0001-46, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, ZELADORIA, RECICLAGEM DE LIXO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL E DE ÁREAS VERDES E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DO RAMO DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial em **Água Santa/RS, Almirante Tamandaré do Sul/RS, Aratiba/RS, Barão de Cotegipe/RS, Carazinho/RS, Caseiros/RS, Ciriaco/RS, Constantina/RS, Coqueiros do Sul/RS, Coxilha/RS, David Canabarro/RS, Erebang/RS, Erechim/RS, Ernestina/RS, Erval Grande/RS, Espumoso/RS, Estação/RS, Frederico Westphalen/RS, Gaurama/RS, Getúlio Vargas/RS, Guaporé/RS, Ibiaçá/RS, Ibirapuitã/RS, Ibirubá/RS, Iraí/RS, Itapuca/RS, Itatiba do Sul/RS, Marau/RS, Marcelino Ramos/RS, Mariano Moro/RS, Mato Castelhano/RS, Maximiliano de Almeida/RS, Muliterno/RS, Não-Me-Toque/RS, Novo Barreiro/RS, Paim Filho/RS, Palmeira das Missões/RS, Passo Fundo/RS, Pontão/RS, Ronda Alta/RS, Sananduva/RS, Santa Bárbara do Sul/RS, Santo Antônio do Palma/RS, São Domingos do Sul/RS, São Valentim/RS, Sarandi/RS, Selbach/RS, Serafina Corrêa/RS, Sertão/RS, Severiano de Almeida/RS, Soledade/RS, Tapejara/RS, Tapera/RS, Tio Hugo/RS, Três Palmeiras/RS, Vanini/RS, Viadutos/RS, Victor Graeff/RS e Vila Maria/RS.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01-01-2022, o salário normativo geral da categoria profissional passa a ser de R\$1.314,09 (um mil, trezentos e quatorze reais e nove centavos) para uma carga horária de 220 horas mensais e 44 horas semanais.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

A partir de 01-01-2022, passam a vigorar os seguintes salários normativos para carga horária de 220 horas mensais e 44 horas semanais:

FUNÇÃO	C.B.O	R\$
Almoxarife	4141	1.578,31
ascensorista - 180h	5141	1.326,39
atendente de chamado de alarme/suporte,	5174	1.582,27
orientador de shopping	4141	1.314,09
auxiliar de almoxarifado	4110	1.717,39
auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou	5143	1.314,09
assistente administrativo (exceto contínuo ou	5135	1.314,09
office-boy)	5192	1.463,98
auxiliar de manutenção predial, servente de	5142	1.549,57
conservação predial	4122	1.314,09
auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de	5199	1.445,39
cozinha, saladeira	5134	1.314,09
catador de material reciclável, reciclador de lixo	5132	1.379,71
urbano	5143	1.314,09
coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro -	5199	1.314,09
Limpeza Urbana	6220	1.314,09
contínuo, office-boy	5199	1.462,50
controlador de pragas, aplicador de inseticida e	5143	1.669,75
produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador	3341	1.396,01
de bactericida, desinsetizador	5174	1.582,27
Copeiro	7842	1.608,16
cozinheiro geral, cozinheiro açougueiro,	4221	1.485,67
cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5211	1.441,27
faxineiro, limpador, auxiliar de serviços gerais,	5142	1.339,25
auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar	5141	1.601,35
de limpeza técnica em indústria.		
guardador de veículos, orientador de		
estacionamento		
Jardineiro		
leiturista, leiturista de medidores de água e luz		
limpador alpinista		
monitor/auxiliar de creche ou albergue infantil		
Porteiro		
preparador terceirizado de materiais		
hospitalares		
recepcionistas em geral, recepcionista		
repositores de mercadorias, repositor		
varredor de rua, gari, varredor - Limpeza		
Urbana		
Zelador		

CLÁUSULA QUINTA - 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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que percebam salário-base de até R\$2.100,00 (dois mil e cem reais) (FAIXA 1) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2022, em quantia equivalente a 10,90% (dez inteiros e noventa centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$2.100,01 (dois mil, cem reais e um centavo) em diante (FAIXA 2) terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2022, em quantia equivalente a 10,90% (dez inteiros e noventa centésimos por cento).

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2021, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2021 até 31-12-2021, 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 2021 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 empregado, a comprovação do adimplemento dos salários e das férias poderá ser feita através da apresentação do recibo de salário sem assinatura, mas com a discriminação das parcelas/rubricas pagas e descontadas, acompanhado do comprovante do crédito bancário correspondente.

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

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS

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

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

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

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.

DESCONTOS SALARIAIS

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.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2022, 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;
- b) - em grau médio (vinte por cento) para os trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza e que trabalhem de forma habitual na higienização de instalações sanitárias que não sejam de uso público ou que não sejam coletivas de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo, entendendo-se por "instalações sanitárias de uso público" aquelas em que o acesso independe da autorização do titular do estabelecimento e é livre ao público em geral, e entendendo-se por "instalações sanitárias de grande circulação" aquelas utilizadas por mais de vinte pessoas ao dia;
- c) - em grau máximo (quarenta por cento) para os trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Aplicador de bactericida e Desinsetizador, Aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva, higienização técnica de materiais hospitalares, preparador de materiais (CBO n.º 7842-05, Lixeiro/Coletor (CBO n.º 5142-05), Reciclador e, ainda, para o Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza que trabalhem de forma permanente na higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo, entendendo-se por "instalações sanitárias de uso público" aquelas em que o acesso independe da autorização do titular do estabelecimento e é livre ao público em geral, e entendendo-se por "instalações sanitárias de grande circulação" aquelas utilizadas por mais de vinte pessoas ao dia.

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

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

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2022, 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\$20,18(vinte reais com dezoito centavos) por dia de efetivo trabalho.

O auxílio-alimentação poderá ser satisfeito mediante o fornecimento de refeição pronta, de quantidade e qualidades equivalentes a uma refeição de restaurante em valor não inferior a R\$20,18(vinte reais com dezoito centavos) 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 01/01/2021, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 10,90% (dez inteiros e noventa centésimos por cento) em 01/01/2022, respeitado o valor mínimo de R\$ R\$20,18(vinte reais com dezoito centavos), 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 2022, 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\$ 10,09(dez reais e nove centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche em restaurante/lanchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a R\$ 10,09(dez reais e nove centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o fornecimento de lanche pronto, de quantidade e qualidades equivalentes a um lanche de restaurante/lanchonete no valor de R\$ 10,09(dez reais e nove centavos), autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove inteiros por cento) do valor do auxílio lanche proporcionado.

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

O valor do auxílio lanche dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2020, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 4,50% (quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento) em

01/01/2021, respeitado o valor mínimo de R\$ 9,10(nove reais e dez centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio lanche.

O auxílio lanche ora instituído, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excluído 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 6º (seis por cento) do valor do salário do empregado.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MATERIAL ESCOLAR

VER CLÁUSULA 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 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL FILHO(A)

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\$17,32 (dezessete reais e trinta e dois centavos) por trabalhador que possua, inclusive os intermitentes, até o dia 10 (dez) de cada mês, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora ou sindicato profissional. Atendendo recomendação do Ministério Público do Trabalho, o "Plano de Benefício Social Familiar" será integralmente custeado pelas empresas que atuam no segmento.
 - 1.1) O não pagamento da contribuição social até o dia 10 (dez) de cada mês implicará na incidência de 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 a RAIS ou documento 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, encaminhar à FEEAC/RS minuta 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 01/02/2022 a 31/01/2023, de modo que as empresas do segmento deverão renovar o plano até o dia 20 de janeiro de 2022 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 2022.
 - 5.1) Os valores ora estabelecidos para a prestação do "Plano de Benefício Social Familiar" passam a vigorar em 01/02/2022 e o valor da contribuição das empresas para o custeio do plano passam a ter seu boleto com novo valor em 10/02/2022. Assim: (a) os valores dos benefícios estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão aplicados e válidos para eventos com fatos geradores a partir de 01/02/2022; (b) a contribuição mensal das empresas a partir de fevereiro de 01/02/2022 será de R\$17,32 (dezessete reais e trinta e dois centavos) por empregado, com o vencimento da primeira parcela mensal em 10/02/2022.
- 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 01/02/2022 a 31/01/2023, 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 documentos relativos ao arrimo/representante legal do trabalhador.

Caso a comunicação do óbito ocorra após as providências/sepultamento, o valor definido pelos sindicatos será disponibilizado 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 o 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)s 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 01/02/2022 a 31/01/2023, 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, serão entregues na residência do trabalhador incapacitado, ou, se o incapacitado morava sozinho, na residência dos filhos, dos pais ou dos herdeiros legais, duas cestas de alimentos ao mês, contendo cada uma delas 25 kg. de alimentos de valor equivalente a no mínimo R\$ 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 esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador, desde que esteja adimplente com a contribuição do Plano de Benefício Social Familiar, será reembolsado do valor de R\$ 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, 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 2022 e abril de 2023 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 ao trabalhador o "Auxílio Babá/Cuidadora", que será concedido durante 3 (três) meses, com valor mensal de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), em cheque nominal ou em cartão de débito pré-pago, para auxiliar nas despesas com creche e ou cuidadora, devendo ser disponibilizados após o encerramento do auxílio maternidade.

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.

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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

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 na sede do sindicato laboral em Passo Fundo;

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

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

Sindicato Profissional ou, ainda, por negativa infundada de assinatura/homologação por parte do empregado ou do Sindicato Profissional.

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

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

1.5. Caso a entidade laboral não tenha agenda ou não consiga realizar a homologação da rescisão contratual no prazo de até 20 dias a contar do recebimento do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, a homologação passará automaticamente para o módulo "Homologação Virtual", disponível no site da FEEAC - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul <https://www.feeacrs.com.br/homologacoes/>, não sendo mais aplicáveis e não havendo mais a incidência das previsões dos subitens "1.2", "1.3" e "1.4."

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 sindicato laboral, que não a localidade de Passo Fundo, 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 Rio Grande do Sul <https://feeacrs.com.br/homologacoes/>

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

2.1. 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.

2.2. 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 um ano de contrato, independentemente de ser associado ou de estar em dia com as contribuições para o 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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA EXECUÇÃO DO TRABALHO**

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - GESTANTE

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

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 SEXTA - LIMPADOR ALPINISTA**

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

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

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - REGISTRO DO PONTO

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

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

Fica autorizada a adoção, mediante acordo coletivo de trabalho, de sistemas alternativos eletrônicos de ponto 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS

Condicional 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 OITAVA - SAQUE DO PIS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - ATENDIMENTO DE FILHOS

O pai, a mãe e o responsável legal de criança de até 14(quatorze) anos de idade que tiver que faltar ao serviço para atender problemas de saúde de seu filho ou representado ou que tiver que faltar ao serviço para acompanhar filho ou representado em apresentação de boletim escolar, na medida em que comprovar a necessidade e o efetivo atendimento médico-hospitalar ou o efetivo acompanhamento em apresentação de boletim escolar, terá 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 recebimentos 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - INCENTIVO AO EXAME PRÉ-NATAL

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

RELAÇÕES SINDICAIS COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE EMPRESA

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DIRIGENTES SINDICAIS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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, associadas ou não, recolherão compulsoriamente aos cofres do Sindicato, a título de Contribuição para Custeio da Atividade Sindical Patronal, a importância de R\$21,00 (vinte e um reais) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2022 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 2022, 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 2022, 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 09 de dezembro de 2021. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2022.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL LABORAL

As empresas componentes da categoria suscitada, por força de autorização expressamente concedida pela decisão da ASSEMBLEIA GERAL da categoria profissional realizada no dia 28 de outubro de 2021, na cidade de Passo Fundo - RS, descontarão de seus empregados, associados ou não do sindicato, abrangidos pela Convenção, importância de R\$ 40,00 (quarenta reais) por empregado no mês de fevereiro de 2022, a importância de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) no mês de abril de 2022, a importância de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) em agosto de 2022 e a importância de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) em novembro de 2022, 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 PRIMEIRA - 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.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LIMITES POR EMPRESA

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

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 (sítio) internet com acesso livre.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 convenentes, incorrerá em multa de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida, e, no caso de reincidência, multa de 20% (vinte por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida.

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

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

- 1)- Constatada/denunciada a irregularidade, o sindicato profissional 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 SÉTIMA - 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 04 de novembro de 2022. 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 15.12.2022, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS COLETIVOS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CADASTRO JUNTO AO SESC

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

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

JAISON DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP. DE ASSEIO, CONSERV, ZELADORIA, RECICL DE LIXO, LIMPEZA URB,
AMBIENTAL E DE AREAS VERDES E EMP. DE SER TERCEIRIZ.

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - EDITAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001802/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028385/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.104635/2022-51
DATA DO PROTOCOLO: 20/06/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS DE CARAZINHO E REGIAO, CNPJ n. 07.633.156/0001-59, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE CARAZINHO E REGIAO, CNPJ n. 73.657.249/0001-48, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de transporte de carga seca, líquida, inflamável, explosiva, refrigerada e viva**, com abrangência territorial em **Carazinho/RS, Chapada/RS, Colorado/RS, Espumoso/RS, Não-Me-Toque/RS, Sarandi/RS, Tapera/RS e Victor Graeff/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS PROFISSIONAIS E/OU FUNCIONAIS**

Os Convenientes acordam a concessão de um reajustamento nos valores dos pisos salariais profissionais/salários normativos no percentual global de 12,47 (doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento), o qual deverá ser repassado aos salários dos trabalhadores tomando por base os salários pagos no mês de maio de 2021.

Em vista do reajuste acima mencionado os valores dos pisos salariais/salários normativos, para uma jornada de 220hs., a contar de 01.05.2022, passam a ser devidos consoante a seguinte tabela:

NOMENCLATURA DA FUNÇÃO

A PARTIR DE 01/05/2022 –

VALOR PISO)

Motorista de Prancha

R\$ 3.074,07

Motorista de bitrem/rodotrem	R\$ 2.621,13
Motorista de carreta	R\$ 2.279,30
Motorista de caminhão/estrada truck, toco, muck e caçamba basculante, bem como de operador de caçamba basculante	R\$ 2.047,17
Motorista de coleta/entrega, (aquele que atua em um raio de até 200 km da sua sede, considerando-se a distância de 100 km de ida e 100 km de retorno até base), operador de empilhadeira, guincho, operador de máquina rodoviária e coletor de lixo urbano, operador de betoneira.	R\$ 1.785,40
Conferente	R\$ 1.624,87
Auxiliar de Escritório	R\$ 1.558,62
Motoqueiro	R\$ 1.558,62
Auxiliar de transporte/depósito	R\$ 1.558,62

§1º - O salário base para aplicação dos reajustes acima mencionados foi o valor do salário pago pela competência de maio de 2021.

§2º - O salário poderá ser pago em espécie, mediante cheque nominal ou depósito em conta bancária informada pelo empregado.

§3º - As partes pactuam que a presente cláusula será objeto de renegociação no prazo máximo de 12 meses a contar da data base, para fins de realinhamento de todos os valores pecuniários pactuados neste instrumento, servindo como base de cálculo o salário de maio de 2022.

§4º - As diferenças salariais referentes ao mês de maio de 2022, pela aplicação dos índices previstos neste Acordo Coletivo, no caso de as empresas já terem gerado a folha de pagamento, poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento mensal referente ao mês de junho de 2022.

§5º - Através do percentual de reajuste concedido na forma aqui prevista o Sindicato Profissional expressamente reconhece, para todos os efeitos legais, que a inflação havida no período revisado foi repassada para o salário dos trabalhadores, observando o índice acumulado de 12.47% do INPC/IBGE. Assim os Convenientes têm por esclarecido que nada mais é devido sob esta rubrica, ficando os empregadores autorizados à compensação de qualquer reajuste ou antecipação espontânea concedida no aludido período.

6º - Os salários aqui acordados não se aplicam ao Aprendiz de acordo com o Art. 428, 2º da CLT, o qual é baseado no salário mínimo estadual/regional.

7º O motorista que ultrapassar do raio de 200km(100km de ida e 100km de volta) de sua sede será considerado Motorista de Caminhão/estrada, fazendo jus ao salário de R\$ 2.047,17.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE GERAL

Os Convenientes ajustam que os empregadores, em 01.05.2022, deverão promover o reajustamento dos salários de todos os seus empregados, **inclusive, os do setor administrativo e os de confiança**, na

ordem de 12.47% (doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento) devendo para tanto serem observados os seguintes critérios:

Par. Único - Farão jus ao recebimento do percentual acima mencionado (12.47%) todos os trabalhadores que em maio de 2021 recebiam os seus salários em valores superiores aos previstos para os salários normativos, inclusive, aqueles que foram admitidos nas empresas após maio/2021, caso em que receberão o reajuste de modo proporcional, apurando-se este a razão de 1/12 de fração de tempo igual ou superior a 15 dias.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO MENSAL

As empresas concederão, a título de adiantamento salarial, 30% (trinta por cento) do salário básico até o dia 20 (vinte) do mês de competência, ficando as retenções e descontos legais para serem feitas quando do pagamento da segunda parcela (saldo) do salário.

CLÁUSULA SEXTA - FORMA DE PAGAMENTO SALÁRIOS

As Empresas que efetuarem pagamentos de salários às sextas-feiras, desde que este dia coincida com o último dia do prazo legal de pagamento dos salários, deverão fazê-lo, em moeda corrente nacional. Ficam, entretanto, ressalvados os casos em que os pagamentos em questão sejam efetuados via crédito em conta corrente bancária do empregado, situação em que, então, os valores depositados deverão estar disponibilizados para saque em tal dia.

CONSIDERANDO: A importância, a relevância e manutenção do sigilo e segurança das informações salariais dos colaboradores, acordam as partes:

Parágrafo Primeiro: Acordam as partes que as folhas de pagamento (holerites), contendo a discriminação de todas as verbas salariais, previdenciárias e relacionadas ao FGTS, conforme determina a legislação vigente, serão disponibilizadas em sistema de gestão interno/ e ou acesso via banco no qual o colaborador terá à disposição usuário e senha de acesso exclusivo e substituem a entrega de folha de pagamento impressa pela empresa.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS À DEPENDENTES

Quando os empregados se encontrarem em viagem, à serviço da empresa, esta poderá pagar o salário ao cônjuge ou companheira(o), desde que apresentada autorização por escrito por parte do empregado, ficando a mesma arquivada na empresa.

§ único — Quando a empresa depositar a remuneração do empregado em conta corrente bancária, a presente cláusula não será aplicada, servindo o comprovante de depósito como quitação da obrigação.

CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS E BENEFÍCIOS

As empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados, desde que previamente autorizado por estes, os valores concedidos a título de farmácia, plano de saúde, rancho mensalidades de associação de funcionários, cooperativas, empréstimos e convênios firmados entre o empregador ou associação de funcionários com empresas comerciais.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - QUINQUÊNIO

Todo empregado que já tenha completado ou venha a completar 5 (cinco) anos de efetivo serviço ao mesmo empregador perceberá, a título de PTS (Prêmio Por Tempo de Serviço) - Quinquênio, um adicional de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário-base, mais 1% (um por cento) a cada ano de trabalho subsequente, limitado este valor a 10% (dez por cento).

§ 1º - O PTS/Quinquênio não tem natureza salarial, sendo devido à partir do mês seguinte aquele em que o empregado complete o quinquênio a serviço da empresa;

§ 2º - O PTS/Quinquênio é recompensa ofertada ao tempo do funcionário no emprego, devendo o índice percentual acordado nesta Convenção incidir no salário-base de cada mês;

§ 3º - o PTS/Quinquênio de que trata a presente cláusula é limitado a parcela salarial até o valor correspondente a R\$ 3.152,10 (três mil, cento e cinquenta e dois reais e dez centavos) excluída sua incidência sobre a parcela salarial remanescente.

§ 4º - O fator limitador de 10% (dez por cento) ajustado à partir da presente convenção coletiva e com vigência a contar de 01 de maio de 2011, não poderá ser aplicado aos trabalhadores que já percebiam a título de PTS/Quinquênio valores em percentuais superiores, em face da necessidade de respeito aos direitos já adquiridos pelos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA - PREMIO FUNCIONARIO PRESENTE

PRESENTE Ajustam os Convenientes a instituição de UM PRÊMIO, denominado "FUNCIONÁRIO PRESENTE", que se regerá pelos seguintes critérios:

a) Fica assegurado a todos os trabalhadores beneficiados por esta convenção coletiva, independentemente de cargo ou função que desempenhem e desde que estes preencham as condições estipuladas nesta cláusula, o direito à percepção do "PRÊMIO FUNCIONÁRIO PRESENTE", o qual seu empregador fornecerá sob a forma de um vale alimentação, no valor mínimo de R\$ 279 (duzentos e setenta e nove reais), que possa ser gasto em supermercado filiado ao PAT (programa de alimentação do trabalho);

§1º - O fornecimento do "PRÊMIO FUNCIONÁRIO PRESENTE" deverá ocorrer obrigatoriamente mediante o fornecimento de "ticket de refeição" e ou "cheque alimentação" ou, ainda, por meio de "cartão vale alimentação/refeição", fornecidos por supermercados ou empresas de venda de gêneros alimentícios conveniados, sendo expressamente vedada a utilização de quaisquer outras formas de pagamento diversas das previstas nesta cláusula, sobre pena de ficar descaracterizado o aqui pactuado;

§2º - Fica também ajustado que o direito ao prêmio instituído na forma desta cláusula, o qual tem sua periodicidade de pagamento fixada de modo mensal e que deverá ser concedido pelo empregador diretamente ao trabalhador no mês seguinte ao do período aquisitivo, não tem natureza salarial, não integrando, portanto, ao salário do empregado para qualquer efeito legal;

§3º - As empresas terão o prazo de até dez dias úteis do mês que suceder ao período aquisitivo (competência anterior) para fornecer o "PRÊMIO FUNCIONÁRIO PRESENTE" ao trabalhador que o conquistar.

§4º - O direito ao recebimento do "PRÊMIO FUNCIONÁRIO PRESENTE" ficará condicionado e será alcançado exclusivamente pelos trabalhadores beneficiários desta convenção que preencherem as condições abaixo:

1º) ser o trabalhador contratado por prazo indeterminado ou, quando contratado na condição de experiência, o contrato estiver sujeito a se tornar contrato indeterminado;

2º) Ser o trabalhador sócio do Sindicato Conveniente;

3º) Não ter o funcionário faltado ao serviço e não ter recebido medida disciplinar durante o denominado "período aquisitivo" por este entendendo-se a competência mensal anterior à data do pagamento da vantagem. Esclarecendo: não terá direito ao "PRÊMIO FUNCIONÁRIO PRESENTE", conseqüentemente ao "VALE ALIMENTAÇÃO", o funcionário que faltar ao serviço um (1) ou mais dias durante o mês aquisitivo ou que, mesmo comparecendo, registre em sua ficha ponto atrasos no mês aquisitivo cujos interregnos temporais de atrasos somadas ultrapassem quatro (4) horas mensais, e em período de férias e de atestado. Também não será devido pagamento no mês do desligamento da empresa, e para estagiários e aprendizes.

§5º - Excetua-se da regra estabelecida no item "3ª" acima às faltas ocorridas em razão: das hipóteses previstas no art. 473, caput e suas alíneas - com exclusão das faltas em virtude da hipótese estabelecida no inciso V, VI, X e XI- da CLT e da hipótese estabelecida no art. 60, §3º, da Lei 8.213/91, desde que o trabalhador apresente atestado, de licença paternidade; de férias, e, ainda, para o caso de trabalhadores dirigentes sindicais, quando estes forem requisitados para a prestação de serviços junto ao sindicato (limitadas, neste caso, as faltas em 3 dias no mês). Assim, os Convenientes ajustam que a eventual ocorrência de faltas ao trabalho durante o período aquisitivo deste benefício, desde que em razão das causas estipuladas neste item, mesmo que acumuladas, não acarretaram prejuízo de direito à percepção ao prêmio aqui estabelecido.

§6º - Os motoristas e seus auxiliares, desde que preencham as condições acima citadas, também terão direito ao Prêmio previsto nesta cláusula, sendo que para tanto, serão considerados assíduos os funcionários que não deixarem de realizar nenhuma das viagens a eles designadas durante o chamado período aquisitivo, aplicando-se também a eles às exceções estabelecidas para as "faltas" relacionadas acima na condição 4ª.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE EMPREGADO ACIDENTADO

Fica assegurado a todo empregado acidentado em serviço, que estiver fora do domicílio da empresa, o transporte do local do acidente até a sua residência, sem qualquer ônus para o mesmo.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE

Aos empregados interessados, as empresas disponibilizarão plano de saúde empresarial, contratado no mercado, custeado pelo empregado, ficando autorizado o desconto em folha.

Parágrafo Único - Caso a empresa opte por custear total ou parcialmente o referido plano, esse custeio não terá natureza salarial, não incidindo quaisquer encargos sobre esse valor.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPESAS DE FUNERAL

Fica estabelecida a obrigação dos empregadores suportar as despesas decorrentes de funeral e traslado do corpo do empregado que vier a falecer vítima de acidente de trabalho, desde o local do acidente até o seu domicílio, sem qualquer ônus para o a família do mesmo.

Parágrafo Único: Na hipótese de a empresa custear Seguro de Vida para o colaborador que atenda as obrigações previstas no Caput da presente cláusula, a mesma está dispensada do cumprimento desta. O seguro deverá liberar os procedimentos supra no prazo máximo de 24 horas, do contrário as empresas deverão realizar o pagamento das despesas, sub-rogando-se no direito da família perante a seguradora, até o limite pago.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO FUNERAL

Ocorrendo óbito do empregado fora de seu domicílio e a serviço da empresa, esta será responsável, além das despesas do funeral e traslado do corpo, pela previsto na cláusula Décima Terceira, concessão de um Auxílio Funeral, ao seu cônjuge ou dependente devidamente habilitado, valor equivalente a 1 (um) mês de salário básico do empregado falecido.

Parágrafo único: Na hipótese de a empresa custear Seguro de Vida para o colaborador que atenda as obrigações previstas no Caput da presente cláusula, a mesma está dispensada do cumprimento desta. O seguro deverá liberar este valor no prazo máximo de 30 (trinta) dias, do contrário as empresas deverão realizar o pagamento do abono, sub-rogando-se no direito da família perante a seguradora, até o limite pago.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO OBRIGATORIO

Fica convencionado que as empresas obrigam-se a contratar e custear para os motoristas, auxiliares de transporte, motoqueiros e para o pessoal que receba adicional de periculosidade, abrangidos pela presente norma coletiva de trabalho, um seguro de vida em grupo em valor mínimo de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), quanto aos seus demais empregados assume também a obrigação de contratar e custear um seguro de vida em grupo, porém em valor mínimo de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTENCIA JURIDICA A EMPREGADO ACIDENTADO

Aos empregados que em serviço sofrerem acidente de trânsito e/ou de outra natureza, que estiverem fora do domicílio da empresa a serviço desta, será assegurada a assistência jurídica gratuita prestada pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO DE DESPESAS

Os empregadores adiantarão aos motoristas e seus auxiliares, quando em viagem, valores pecuniários suficientes para o custeio de sua alimentação, hospedagem e/ou pernoite, observando os seguintes critérios:

§ 1º - As despesas não precisarão ser comprovadas pelos motoristas e seus auxiliares, através de NOTAS FISCAIS ficando a empresa obrigada ao ressarcimento de um total mínimo equivalente a R\$ 71,00 (Setenta e um reais) por dia viajado (24 horas), a partir de maio de 2022.

§ 2º - Os motoristas e seus auxiliares, sempre que se ausentarem do domicílio da empresa, em viagem a serviço desta, mesmo que por período inferior a 24 (vinte e quatro) horas, também terão direito de receber o adiantamento de despesas ou o reembolso de suas despesas, *correspondentes às refeições*, cujo reembolso fica limitado no mínimo, respectivamente, em R\$ 17 (dezesete reais) por café da manhã; R\$ 27,00 (Vinte e sete reais) por almoço e jantar. Estes valores passam a vigorar a partir de 01 de maio de 2022.

§ 3º - Fica convencionado que o presente ressarcimento tem natureza indenizatória, não salarial.

§ 4º - Somente no caso de a saída de viagem ocorrer antes das 07:00 horas o trabalhador fará jus ao reembolso referente ao Café. E na hipótese do retorno de viagem, somente no caso de a viagem exceder o horário das 20:00 horas fará jus ao reembolso referente ao jantar, nos valores estabelecidos no § 2º desta cláusula.

§ 5º - Quando os veículos não forem dotados de sofá-cama ou cama e a empresa não dispuser de dormitório, no "ponto de parada" do serviço para pernoite, compromete-se a empresa a indenizar aos motoristas e auxiliares as despesas de "pernoite", até o valor limite de R\$ 71,00 (setenta e um reais) por diária, devendo, no entanto o motorista entregar a guarda do veículo a posto de serviço situado no percurso ou à local indicado pela empresa, independentemente de apresentação da nota fiscal pertinente, ficando expressamente reconhecida a natureza indenizatória da parcela;

§ 6º - No caso do motorista pernoitar no interior do caminhão, quando este dispuser de sofá-cama ou cama, o "pernoite" não caracterizará horário à disposição do empregador, sendo esta, em razão da peculiaridade do trabalho e da falta de infraestrutura básica nas estradas do país e do exterior, uma opção ao conforto e segurança do trabalhador. Também por conta da segurança deste e do próprio veículo, o motorista compromete-se a entregar a guarda do veículo a posto de serviço situado no percurso ou à local indicado pela empresa;

§ 7º - As importâncias referidas nesta cláusula poderão, a critério do empregador, ser adiantadas ao empregado mediante o sistema de "refeições convênio". Ressalvam, contudo, os Convenientes que os valores adiantados se destinam ao pagamento das despesas de viagem e que o funcionário poderá optar pela utilização das "refeições convênios" sem que isto possa vier a ser caracterizado como salário "in natura", devendo, entretanto, sempre respeitar os limites pecuniários acima já referidos, com exceção do valor de pernoite de que trata o § 5º, supra;

§ 8º - As partes pactuam que os motoristas e seus auxiliares que tiverem despesas com alimentação durante a madrugada, ou seja, que estejam efetivamente trabalhando entre 24hs (vinte e quatro horas) de um dia e 5hs (cinco horas) do dia seguinte, terão direito ao reembolso ou a antecipação da despesa até o limite de R\$ 22,50 (vinte e dois reais, cinquenta centavos), pagamento não vinculado à apresentação da nota fiscal correspondente.

§ 9º - Na hipótese da empresa possuir refeitório/restaurante próprio e oferecer alimentação, gratuitamente aos empregados, ficará dispensada do pagamento da diária referente aquela refeição fornecida.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA À EMPREGADOS VIGILANTES

No caso dos empregados que exerçam as funções de vigia a empresa prestará assistência jurídica sempre que, no exercício de suas funções, incidirem na prática ou ato que lhes leve a responder a qualquer ação penal.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Sempre que o empregado manifestar vontade de que sua rescisão contratual seja assistida pelo Sindicato Obreiro esta será feita, obedecendo os prazos legais, na sede da Entidade Laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUSÊNCIA DO EMPREGADO PARA RECEBIMENTO DAS RESCISÓRIAS

Sempre que as rescisões de contrato de trabalho forem assistidas pelo Sindicato, Nos prazos estabelecidos pelo parágrafo 6º do art. 477 da CLT e desde que presente o aviso prévio em sua forma original, não comparecendo o empregado para a realização do ato rescisório e recebimento das verbas deste decorrentes, a empresa comparecerá ao Sindicato Profissional comunicando o fato a este, a fim de buscar deste documento que comprove a situação, isentando-se desta forma, da multa prevista em Lei para a realização fora do prazo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

As empresas deverão fornecer aos seus empregados, demitidos por alegada 'justa causa', comunicação por escrito da "falta" cometida, sob pena de ser considerada imotivada a despedida.

Par 1º As sanções disciplinares, da mesma forma que é prevista no "caput" desta cláusula, também deverão ser comunicadas por escrito.

Par. 2º - Considera-se Justa causa por parte do empregado quando o motorista exceder a pontuação legalmente definida em Lei e não houver mais recurso administrativo pendente de apreciação, e quando ele não apresentar documento oficial de renovação da sua CNH no caso de seu vencimento.

AVISO PRÉVIO**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Sempre que o trabalhador, no curso do aviso prévio dado pela empresa, comprovar a obtenção de outro emprego ficará o empregador obrigado a dispensá-lo do cumprimento do restante do "aviso", desobrigando-se do pagamento dos dias faltantes ao término do respectivo aviso prévio.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE JOVEM APRENDIZ

Não demandam formação profissional as seguintes funções, especialmente considerando o cálculo relativo a aprendizagem.

- a) motorista, independentemente do porte do veículo que o mesmo conduza;
- b) ajudante de motorista;
- c) aquelas realizadas em ambientes insalubres e perigosos;
- d) as que comprovadamente por suas condições ou peculiaridades possam expor o jovem aprendiz a condições desfavoráveis ao seu desenvolvimento físico, mental, moral ou ético;
- e) todas as funções as quais a legislação exija algum tipo de habilitação profissional, técnica ou científica;
- f) as funções que são desempenhadas em horário noturno; e
- g) as funções de confiança/gestão

Parágrafo Único: Convencionam as partes que pessoas enquadradas na Cota de Aprendizagem não fazem parte da base de cálculo para a Cota de Pessoas com Deficiência, e vice-versa.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTÍMULO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Os Convenientes, por seus dirigentes, comprometem-se estimular aos empregados para que realizem cursos, treinamentos, também, que promovam e/ou instiguem para que ingressem em escolas e faculdades;

§1º - Os valores pagos pelas empresas que optarem por custear total ou parcialmente os cursos, treinamentos, mensalidades escolares e/ou faculdades para seus empregados, não se caracterizarão como de natureza salarial não incidindo sobre estes quaisquer encargos;

§2º - Tendo em vista que a participação do empregado em cursos e treinamentos vêm ao encontro da necessidade de sua qualificação profissional para o mercado de trabalho, quando estes forem realizados fora da empresa ou na sede desta e fora do horário normal de trabalho do empregado não será o tempo para este dispendido considerado como horário extraordinário;

§3º - Para que os cursos e treinamentos não sejam considerados como horário extraordinário, o trabalhador deverá expressar formalmente sua concordância na participação, não podendo, contudo, estes serem realizados no período de férias e, sem que haja obrigatoriamente o fornecimento do competente Certificado de Participação.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE - VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Desde que o interessado comunique prévia e formalmente a empresa, protocolando o requerimento perante um Diretor, Gerente ou Encarregado Geral de Recursos Humanos, fica assegurada a estabilidade no emprego para aqueles empregados que possuam mais de cinco anos de trabalho nesta e que comprovadamente estiver há menos de 12 (doze) meses da data em que se completará o prazo para o requerimento da aposentadoria integral.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

O tempo despendido para o transporte dos trabalhadores, quando este for fornecido pelo empregador gratuitamente, mesmo que por meios próprios, e sendo este utilizado para o fim de deslocamento do trabalhador desde sua residência até o local de trabalho e/ou vice e versa, seja no início ou final da jornada, não será computado na jornada de trabalho do obreiro, não gerando assim nenhum benefício pecuniário em favor do empregado.

Único: Fica reconhecido pelo Sindicato Laboral conveniente que o "transporte de empregados", fornecido gratuitamente pelos Empregadores, na forma e condições acima citadas, estará sendo concedido aos trabalhadores como uma forma de "benefício", pelo que ajustam os Convenientes que o tempo gasto para dito deslocamento não será considerado como de horário "in itinere", isto para evitar que não se crie dupla penalização à empresa, já que esta estará beneficiando os trabalhadores com o fornecimento do transporte gratuito o que também possibilitará o deslocamento mais célere dos mesmos até suas residências ou postos de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA EXTRAORDINARIA

As partes convencionam que os motoristas e seus auxiliares poderão prorrogar a jornada normal de trabalho por até 4 (quatro) horas extraordinárias, nos termos do artigo 235-C da CLT, alterado pela Lei 13.103/2015.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA PRORROGAÇÃO DE JORNADA ATIVIDADES INSALUBRE

Fica estabelecido que a jornada normal fixada no contrato de trabalho, tanto para os empregados do sexo masculino como feminino, que exerçam ou não de atividades insalubres, poderá ser prorrogada além das 8 (oito) horas estabelecidas pela Constituição Federal, sem necessidade da licença prévia prevista no artigo 60 da CLT.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS – COMPENSAÇÃO

As empresas de transportes de carga representadas pelo sindicato patronal poderão instituir "Banco de Horas" destinado à compensação horária, devendo, contudo, firmar acordo com seus empregados, em

CONSIDERAÇÃO N^o 5

O banco de horas poderá tanto apresentar saldo favorável ao empregador como ao empregado.

CONSIDERAÇÃO N^o 6

Havendo comprovada irregularidade na aplicação do banco de horas por parte de alguma empresa, o sindicato profissional e patronal a comunicação por escrito para que ela infratora se adapte às normas da presente cláusula num prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de nulidade do banco de horas com relação aos empregados em que constatada as irregularidades.

CONSIDERAÇÃO N^o 7

As empresas deverão fornecer aos seus empregados, planilha, documento informativo ou constar no próprio cartão ponto a situação individual e atualizada do banco de horas.

CONSIDERAÇÃO N. 8.

A prestação de horas extras de forma habitual não descaracteriza o acordo de compensação de jornada de trabalho e o banco de horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS E FERIADOS

As empresas poderão estabelecer com seus empregados acordos coletivos ou individuais de compensação de horas, para estabelecer jornadas compensatórias, de carga total ou parcial, isto exclusivamente para o caso de prestação de expedientes laborais eventuais aos sábados e em programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados e fins de semana prolongados.

§1^o - Serão mantidos à disposição da fiscalização e do sindicato os documentos referidos pela consolidação das leis de trabalho, art. 413.

§2^o - A empresa que compensar parcial ou totalmente as horas que seriam trabalhadas no sábado, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias da semana, não considerará como extra as horas resultantes dessa prorrogação caso algum feriado recaia sobre o sábado assim como não exigirá que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas quando ocorrer feriado de segunda à sexta-feira.

§3^o - As horas extras, eventualmente, laboradas serão compensadas durante o mês ou no prazo fixado em acordo específico de flexibilização da jornada de trabalho BANCO DE HORAS.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DE INTERVALO INTRA-JORNADA (ART.

Quanto aos trabalhadores motoristas e seus auxiliares de carga e descarga, em face da peculiaridade do trabalho destes e exclusivamente quando em viagem para outras localidades diversas do município no qual

se vinculam, poderão os horários de intervalos intrajornada ser concedidos de trinta minutos até quatro horas.

§1º O intervalo estabelecido no caput da presente cláusula poderá ser concedido aos motoristas de forma fracionada, conforme previsto no artigo 4º da lei 13.103/15, que alterou o § 5º ao art. 71 da CLT. No entanto, cada período de descanso, em razão do fracionamento não poderá ser inferior a 30 (trinta) minutos.

2º - A permanência do colaborador, independentemente do cargo, no local de trabalho por sua livre escolha, durante o seu intervalo de intrajornada, não contará tempo a disposição do empregador

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO INTERJORNADA

Convencionam as partes, nos termos do que trata a lei 13.103/2015, que as empresas abrangidas pela presente convenção poderão fracionar o intervalo interjornada – 11h horas de descanso entre duas jornadas - isto exclusivamente em caso de trabalhadores que exerçam as funções de motoristas e auxiliares, e apenas no caso destes se encontrarem em viagem, ficando, entretanto, assegurado o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período, e o remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes, nos termos do artigo 235-C da CLT, § 3º.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EXTERNO E CARGOS DE CONFIANÇA

Convencionam as partes que os trabalhadores exercentes de cargos de Gerência, Supervisão e os Vendedores, desde que exerçam ATIVIDADES EXTERNAS da sede/filial/sucursal das empresas radicadas em cidades abrangidas por este instrumento normativo, poderão ser dispensados do registro e controle de ponto e neste caso não estarão sujeitos a controles de jornada, pois, os mesmos se enquadram nas regras estabelecidas no art. 62 da CLT.

§1º Comprometem-se as empresas a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro dos empregados que exercem as atividades descritas no caput acima a condição pela qual ocorreu a dispensa do ponto do funcionário.

§2º Especificamente em relação ao controle de jornada dos motoristas, quando em viagem, tendo em vista os termos previstos na Lei 12.619/2012 e alterações pela Lei 13.103/2015, esta que fixa a obrigação de se estabelecer um controle de jornada diário para os que exercem da função de MOTORISTA, ora resta ajustado entre os Convenientes que as empresas deverão adotar, alternativamente, como meio de cumprimento de tal obrigação o uso de:

A) Papeleta: Esta a ser fornecida pela empresa, com seu timbre, sendo obrigatório o preenchimento pelo motorista e, no caso de haver, pelo ajudante;

B) Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, inclusive os que são integrados com sistema de rastreamento por satélite, desde que atendidos os requisitos da Portaria 373/2011.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

Quando exigido o uso de uniforme a empresa os fornecerá gratuitamente, até o limite de 03 (três) uniformes por ano, vedando-se qualquer desconto salarial a tal título. Na hipótese da não devolução por parte do empregado, quando da rescisão contratual, qualquer que seja o motivo, poderá a empresa reter o valor

correspondente limitando-se o valor do desconto, exclusivamente às peças de vestuário fornecidas nos últimos 12 meses do contrato

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MOTORISTAS - RESPONSABILIDADES

Conforme determina a Consolidação das Leis do Trabalho, os empregados que exerçam a função de motorista ficarão responsáveis pelo cumprimento das seguintes obrigações:

- a) O motorista é responsável pelo cuidado do veículo a ele confiado, devendo efetuar, diariamente, a inspeção dos componentes que impliquem em segurança de trafegabilidade do veículo como: calibragem de pneus, funcionamento dos freios, luz e sinaleiras de direção, limpadores do pára-brisa, nível de combustível, nível de água no sistema de refrigeração, nível de óleo no motor, cabendo comunicar a direção da empresa ou a quem de direito, pelos meios mais rápidos disponíveis, os imprevistos ocorridos e também tomar as providências imediatas que tais casos exigirem, ficando desde já autorizado para tanto.
- b) O motorista zelar pela conservação do veículo que lhe for confiado, bem como deverá proceder aos reparos de emergência de acordo com sua capacitação e ferramentas disponíveis. Para tanto as empresas obrigam-se a fornecer e manter nos veículos, além dos equipamentos de segurança obrigatórios por lei, mais uma lanterna.
- c) Ao motorista cabe a responsabilidade em caso de extravio de ferramentas e acessórios, que comprovadamente lhe forem confiados.
- d) Fica vedado aos motoristas fazerem-se acompanhar por terceiros em seus veículos, sem autorização expressa do empregador.
- e) Ao motorista cabe a responsabilidade de toda e qualquer infração de trânsito por ele cometida.
- f) Com o intuito de preservar a segurança dos motoristas, ajudantes, da carga e do patrimônio da empresa, os sindicatos convenientes expressamente pactuam que, durante a execução do transporte, os motoristas deverão observar as normas internas das empresas, concernentes ao gerenciamento de riscos, sob pena de rescisão motivada do contrato de trabalho por parte do empregador.
- g) Registrar jornada de trabalho de maneira fidedigna em sistema de controle de jornada.

§ Único - Para a perfeita realização do trabalho, as empresas colocarão à disposição do motorista, numerário e demais apetrechos de viagem, por cuja guarda é responsável, cessando sua responsabilidade com a entrega ou prestação de contas no final da viagem ou do trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACEITAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO

Para justificar as faltas ao serviço, por meio de atestados médicos, estes deverão ser entregues na empresa no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas a contar do dia em que o empregado faltou. Além disto, fica ajustado a validação dos atestados fornecidos por médicos da empresa, bem como por médicos em geral, clínica ou policlínica conveniada ou qualquer outro órgão competente.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas possibilitarão ao Sindicato Profissional a colocação de um "Quadro de Avisos", em local de fácil acesso aos trabalhadores para comunicações de interesse profissional, mediante visto de um Diretor ou Gerente da empresa, ficando desde já vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE PONTO SINDICALISTA CONVOCADO

As empresas se obrigam a liberar, sem qualquer ônus para a entidade suscitante, os membros da Diretoria Efetiva do Sindicato Profissional, quando forem devidamente requisitados com antecedência mínima de 48 horas, até o limite de 01 (um) por empresa, 01 (um) dia por mês, sendo os dias excedentes com ônus ao Sindicato Profissional,

§ Único - Quando o dirigente requisitado for motorista que viaja dentro do Estado do RS, a comunicação deverá ser feita com antecedência mínima de três (3) dias e, quando for motorista de viagem interestadual, a comunicação será com dez (10) dias de antecedência.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL

As mensalidades dos associados do sindicato profissional serão descontadas em folha de pagamento, desde que autorizado o desconto pelo empregado, devendo o montante ser colocado à disposição do sindicato num prazo máximo de 10 (dez) dias após o mês de competência salarial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Para manutenção e assistência da entidade sindical, os empregados contribuirão com o percentual de 1,2% (um vírgula dois por cento) ao mês sobre o salário básico, recolhendo o importe aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, sob pena de pagamento de multa de 20%.

Parágrafo Primeiro - A contribuição será descontada no prazo de vigência da presente convenção, ficando garantido o direito de oposição do empregado, a qual deverá ser apresentada individualmente, por escrito, no sindicato profissional até a data do primeiro desconto.

Parágrafo Segundo - Fora isto, as empresas deverão recolher, ainda, a importância equivalente a meio dia de salário base do empregado no mês de julho/2022, devendo ser recolhido aos cofres do Sindicato Profissional no prazo máximo de dez (10) dias, sendo que este valor será de responsabilidade da empresa sem qualquer desconto dos empregados, sob pena do pagamento de multa de 20% (vinte por cento).

Parágrafo Terceiro - As empresas descontarão do salário do mês de julho de 2021, a título de contribuição assistencial, um dia do salário base percebido pelo empregado, recolhendo o importe aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, sob pena de pagamento de multa de 20%.

Parágrafo Quarto- O Sindicato profissional obriga-se a entregar às empresas a lista das oposições.

Parágrafo Quinto – Considerando as modificações trazidas com a Lei 13.467/2017 e as respectivas polêmicas acerca desta, acorda-se que em caso de reclamação judicial, seja por reclamatória trabalhista ou qualquer outro meio judicial, em sendo a empregadora condenada a devolução/ressarcimento de quaisquer valores descontados à título de contribuição sindical (assistencial ou confederativa) a quaisquer de seus empregados, o sindicato acordante realizará a devolução de tais valores à empregadora, valor este que será devidamente comprovado ao Sindicato por meio de cópias da ação judicial e/ou execução, mediante a concessão de abatimento na(s) fatura(s) futura(s) até o limite do crédito contabilizado. A devolução somente será devida se o sindicato for cientificado da propositura da ação judicial onde se discute o desconto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Transportes de Carga de Carazinho e Região SINDICAR ficam obrigadas ao pagamento de uma Contribuição Assistencial igual a R\$-200,00 (duzentos reais) em favor do Sindicato Patronal.

§ 1º - A referida contribuição será cobrada em duas parcelas de R\$ 100,00 (cem reais) e deverá ser recolhida através de guia própria, fornecida pelo Sindicato Patronal, vencendo-se a primeira parcela em 15/11/2021 e a segunda parcela em 15/12/2021.

§ 2º - A falta desses recolhimentos, nos prazos assinados, implicará na multa de 10% (dez por cento) para atraso de até 30 (trinta) dias, com adicional de 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e despesas decorrentes de cobrança judicial que por ventura venha a ser intentada pelo Sindicato Patronal, necessária à cobrança do ora estipulado;

§ 3º - A contribuição de que trata a presente cláusula poderá ser paga em parcela única caso assim optar a empresa contribuinte.

§ 4º - As empresas enquadradas legalmente como Micro Empresas e assim registradas gozarão de uma redução de 50% (cinquenta por cento) dos valores cobrados à título de Contribuição Assistencial Patronal, sendo as datas de vencimento de tal obrigação e suas penalidades, as mesmas especificadas nos parágrafos anteriores;

§ 5º - A presente contribuição fica condicionada a não oposição da empresa, na forma da lei.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes convenientes expressamente pactuam que durante a vigência do presente instrumento, através de aditamento à presente convenção, poderão instituir COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA destinada a solucionar conflitos de natureza trabalhista, eventualmente surgidos entre empregados e empresas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIRCULARES INFORMATIVAS

Objetivando a uniformização do procedimento relativo as vantagens conferidas nesta Convenção, as partes elaborarão circulares informativas, para dar conhecimento aos seus pares integrantes e a fim de se evitar divergências de interpretação. Para tanto as circulares serão conjuntas e firmadas pelos acordantes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIVERGÊNCIAS

As divergências eventualmente que vierem a surgir na aplicação do presente termo, deverão ser objeto de discussão entre as partes acordantes, antes de qualquer procedimento judicial, e, em não havendo conciliação, serão submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO CUMPRIMENTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LEI Nº. 13.709 DE 14 DE

As Partes, por si, por seus representantes, colaboradores e por quaisquer terceiros que por sua determinação participem do objeto da presente, comprometem-se a cumprir as disposições da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD). Cada Parte será individualmente responsável pelo cumprimento de suas obrigações decorrentes da LGPD e das regulamentações emitidas posteriormente pela autoridade reguladora competente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Cada uma das Partes deverá garantir que quaisquer dados pessoais que forneça à outra Parte tenham sido obtidos de acordo com as regras previstas na LGPD, sendo da Parte Controladora a responsabilidade pela obtenção e controle das autorizações e/ou consentimentos necessários junto aos titulares dos dados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes obrigam-se a tratar os dados pessoais a que tiverem acesso unicamente para os fins e pelo tempo necessários para o cumprimento das suas obrigações e para a adequada execução do objeto da presente convenção coletiva, ou ainda com fundamento em outra base legal válida e específica. Encerrado o prazo de vigência da presente convenção coletiva, as partes comprometem-se a devolver ou eliminar, conforme o caso, todos os dados pessoais disponibilizados, obtidos ou coletados na vigência da convenção, salvo se houver legítimo interesse ou motivo legal que justifique medida diversa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Cada uma das Partes deverá também adotar as medidas de segurança, técnicas e administrativas, aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito, observada a natureza dos dados tratado

PARÁGRAFO QUARTO: As partes obrigam-se a comunicar uma à outra, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, qualquer descumprimento das obrigações previstas neste instrumento, assim como qualquer incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante à outra Parte, aos dados pessoais e/ou aos seus titulares, mencionando no mínimo o seguinte: i) a descrição da natureza dos dados pessoais afetados; ii) as informações sobre os titulares envolvidos; iii) a indicação das medidas técnicas e de segurança utilizadas para a proteção dos dados, observados os segredos comercial e industrial; iv) os riscos relacionados ao incidente; v) os motivos da demora, no caso de a comunicação não ter sido imediata; e vi) as medidas que foram ou que serão adotadas para reverter ou mitigar os efeitos do prejuízo

E, assim, por estarem justos e acordados, em estrito cumprimento à soberana decisão de suas Assembléias Gerais Extraordinárias, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 3 (três) vias de igual teor e forma para que surtam seus jurídicos e legais efeitos, protocolizando-a no Ministério do Trabalho, através de sua Delegacia Regional, para fins de arquivo e registro.

MOISES ANTONIO KNOPF DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS DE CARAZINHO E REGIAO

documento escrito, que deverá conter a assinatura daqueles trabalhadores que venham a aderir ao ajuste, sendo que para a instituição de tal ajuste deverá obrigatoriamente observar os seguintes critérios, a saber:

§1º - As empresas poderão optar por uma ou mais das modalidades de ajuste compensatório, desde que observe e aplique para um mesmo setor às mesmas regras, ou seja, somente para setores diferentes poderão vir a ser aplicadas modalidades diferentes de ajustes.

§2º - Fica estabelecido entre os convenientes que as opções das modalidades de compensação deverão recair sobre um dos seguintes modelos:

1º Tipo - A totalidade das horas extras trabalhadas serão objeto de lançamento no banco de horas, sem qualquer adicional (uma por uma), devendo posteriormente ser objeto de compensação no prazo máximo de 120 (centos e vinte) dias;

2º Tipo — O percentual equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) das horas extras trabalhadas será objeto de pagamento com os acréscimos legais na data de vencimento do pagamento mensal devido, enquanto o saldo, correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) das horas extras trabalhadas, devendo posteriormente ser objeto de compensação no prazo máximo de 150 (cento e cinquenta) dias;

3º Tipo - O percentual equivalente a 50% (cinquenta por cento) das horas extras trabalhadas será objeto de pagamento com os acréscimos legais na data de vencimento do pagamento mensal devido, enquanto o saldo, correspondente a 50% (cinquenta por cento) das horas extras trabalhadas, serão lançadas no banco de horas, sem qualquer adicional (uma por uma), devendo posteriormente ser objeto de compensação no prazo máximo 180 (cento e oitenta) dias.

CONSIDERAÇÃO N º 1

As horas extras trabalhadas nos repousos semanais e em feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) ou compensadas na mesma semana e não poderão ser lançadas em banco de horas. Em qualquer dos três tipos/modalidades do "banco de horas" acima mencionado não se poderá manter no banco de horas saldo superior a 150 (cento e cinquenta) horas,

CONSIDERAÇÃO N º 2

Caso não seja possível a compensação do horário extraordinário dentro do prazo máximo previsto no modelo de banco de horas adotado pela empresa, o empregado receberá o seu valor correspondente na folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao término daquele período, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

CONSIDERAÇÃO N º 3

Na ocorrência de rescisão de contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas as horas extras, o empregador pagará seu valor correspondente à época da rescisão com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

CONSIDERAÇÃO N º 4

Se na rescisão contratual houver crédito de horas a favor do empregador, não poderá ele descontar quando do pagamento das verbas rescisórias.

PEDRO LADEMIR TEIXEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE CARAZINHO E REGIAO

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA AVISO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.