

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003895/2026
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/04/2026
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014813/2026
 NÚMERO DO PROCESSO: 10260.206242/2026-45
 DATA DO PROTOCOLO: 17/03/2026

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

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.524/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUI MONTEIRO MARQUES;

E

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP, CNPJ n. 38.757.134/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JHONATAN SILVA MOURA;

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 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta norma coletiva abrange todas as empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de ASSEIO E CONSERVAÇÃO, às bases territoriais e, intersecção como descrito nos registros sindicais expedidos pelo MTE, para o Sindicato dos Trabalhadores e para o Sindicato Patronal, com abrangência territorial em Arujá/SP, Guararema/SP, Guarulhos/SP, Mairiporã/SP e Santa Isabel/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2026, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), exceto as jornadas estabelecidas nas cláusulas: JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS.

Reajuste de **7%** (sete por cento), em todos os pisos salariais existentes na atual Convenção Coletiva de Trabalho, que terão **como base de aplicação os salários vigentes em 31 de dezembro de 2025**, os quais constam na **TABELA DE FUNÇÕES E SALÁRIOS**.

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.837,40
COPEIRA	R\$ 1.850,07
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 2.014,10
RECEPCIONISTA	R\$ 1.995,25
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/ FISCAL DE PISO	R\$ 2.162,60
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.995,25
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	R\$ 2.351,12
TÉCNICO EM DESENTUPIAMENTO	R\$ 2.401,97
AUXILIAR DE DESENTUPIAMENTO	R\$ 1.837,40
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.890,24
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.890,24
HIDROJATISTA (PRESSÃO ACIMA DE 4.000 PSI)	R\$ 2.303,64
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 2.627,83
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 2.627,83
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 2.627,83
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 2.662,55
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOLÓGICO	R\$ 2.720,86
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.917,04
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.837,40
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 2.003,90
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 2.404,68

PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:

Aumento de **5%** (cinco por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte da tabela de funções e pisos salariais e que percebam até o valor de **R\$ 8.026,80** (oito mil e vinte seis reais e oitenta centavos) mensais. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela igual ou maior de **R\$ 8.026,81** (oito mil e vinte seis reais e oitenta e um centavo), será de livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado).

*1) Entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza; Faxineiro; Limpador; Ajudante de limpeza; Servente; Servente de limpeza; Agente de Asseio e Conservação em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – www.mte.gov.br).

*2) Entende-se como o piso do **HIDROJATISTA**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressão acima de 4.000 psi.

*3) Entende-se como o piso de **OPERADOR DE VÁCUO**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa.

*4) **VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL**, o piso salarial será pago para os trabalhadores que exerçam de áreas externas privadas como exemplo: pátios/ruas.

*5) **AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO**, piso salarial será pago para os trabalhadores que exercerem, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo.

Parágrafo Primeiro: Compensação - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre **1º de fevereiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025**, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos após **1º de fevereiro de 2026**, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

COMISSÕES: Fica estabelecido, que o **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e o AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO**, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS

Serão considerados pisos em montadoras automobilísticas os pisos salariais de limpeza em montadoras de veículo automotor, de via terrestre, o automóvel, caminhão, ônibus, trator, motocicleta e similares de acordo com o previsto no inciso III, Art. 2º da Lei 8.132/90.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo;

2.) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou **poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2026;**

3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

As empresas deverão abrir "conta salário" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência.

Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHOS EM FEIRAS, EVENTOS ESPORTIVOS E CULTURAIS

Fica garantido o valor de **10 % (dez por cento) do piso salarial da categoria**, ao trabalhador, por dia de trabalho, acrescido de vale transporte e ticket refeição para trabalhos em feiras, eventos esportivos e culturais.

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

CLÁUSULA NONA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas concordam em credenciar as instituições conveniadas, apresentadas pelos Sindicatos Profissionais, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento à respectiva instituição contratada ou Sindicato Laboral, sob pena de sofrer as medidas impostas pelas Entidades Sindicais, a saber, o uso das ferramentas de restrição ao crédito, bem como o ajuizamento de ações judiciais para o cumprimento/cobrança.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que a instituição financeira/ credenciada/apresentada pelo Sindicato Profissional, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito, sendo que o Sindicato Profissional fará apresentação de instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas.

Parágrafo Terceiro: O objetivo desta cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula " Descontos Especiais em Folha de Pagamento" deste instrumento coletivo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais de insalubridade:

1.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas, caso façam cirurgias de micro e pequeno porte, excetuando-se as áreas administrativas;

2.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico e unidade de terapia intensiva);

2.1) As empresas que possuem PGR/GRO (Programa de Gerenciamento de Riscos) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NR's 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal;

3.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que exerçam a função de **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO**;

4.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os empregados que forem contratados para a função de **"AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO"**, com determinação expressa das atividades de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, tais como: ***hospitais, aeroportos, terminais rodoviários e ferroviários, estádios, arenas, casas de shows, shoppings, órgãos públicos, instituições de educação, escolas, universidades e outros com as mesmas características públicas e privadas, desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, semanal ou mensal, exclusivamente e permanentemente***, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios.

5.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os trabalhadores que tenham a função de sepultadores e coveiros em cemitérios.

Parágrafo primeiro – Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

Parágrafo segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

1) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou semelhantes;

2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores.

3) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que, durante o exercício de sua atividade, faça uso de cordas, equipamentos, ferramentas, EPI'S ou procedimentos específicos para atividades de trabalho em altura, seguindo o disposto na **NR-35 (Norma Regulamentadora-**

35) Trabalho em altura e no Manual para o trabalho em altura pelo MTE em 2018.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho. Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado.

A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

a) EXERCÍCIO 2026: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de **janeiro de 2026 até junho de 2026**, com o pagamento até o dia **10 de agosto de 2026**; e de **julho de 2026 até dezembro de 2026**, com o pagamento até o dia 10 do mês de fevereiro/2027.

a.1) EXERCÍCIO 2027: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de janeiro de 2027 até junho de 2027, com o pagamento até o dia **10 de agosto de 2027**; e de **julho de 2027 até dezembro de 2027**, com o pagamento até o dia **10 do mês de fevereiro/2028**.

b) Condições Gerais: Faltas: O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período.

Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;

Parágrafo Primeiro: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Parágrafo Segundo: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante do **SIEMACO GUARULHOS**), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

c) Valor do PPR em 2026: R\$356,39 (trezentos e cinquenta e seis reais e trinta e nove centavos) pagos em **2 (duas) parcelas** semestrais **R\$ 178,19** (cento e setenta e oito reais e dezenove centavos) cada; sendo a **primeira em 10 de agosto de 2026** e a segunda **10 fevereiro de 2027**;

d) Penalização: Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado;

d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

d.1.1) Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, "**Valor do PPR**", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

e) Conciliação: Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (**SIEMACO GUARULHOS e SEAC-SP**), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este **PPR - Programa de Participação nos Resultados**.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA I

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica in natura contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1
3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão

2 latas de 140g de extrato de tomate
2 kg de açúcar refinado
2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado
1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo
1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão
1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC
½ kg de fubá 1
1 caixa de papelão

CESTA BÁSICA I

ANO 2026

VALOR EM REAIS

R\$ 151,91

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita a exigência do item "2" desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

2- O empregado que apresentar falta sem justificção legal no mês, não fará jus ao benefício.

3 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

4 - A cesta *in natura* ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo **período máximo de 120 (cento e vinte) dias**. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

5 - Fica estabelecido que a não retirada da cesta *in natura* ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

6 - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item "4", deverá ser contra recibo.

7 - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

8 - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

10- **No caso de recebimento da cesta básica "*in natura*", a empresa obriga-se a orientar seus empregados a comunicar as eventuais alterações de endereço, ao setor de RH (Recursos Humanos) da empresa mediante entrega de comprovante de endereço atualizado com protocolo de recebimento, toda vez que houver alteração do mesmo.**

PARÁGRAFO ÚNICO: A irregularidade no fornecimento da cesta básica "*in natura*", por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

O tíquete refeição (VR) é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais).

TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia

ANO 2026

VALOR EM REAIS

R\$ 21,80

Desconto de até

R\$ 1,46

Parágrafo Primeiro: As empresas que fornecem a refeição, **gratuitamente**, estarão isentas do cumprimento desta obrigação.

Parágrafo Segundo: Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*.

Parágrafo Terceiro: Aos novos trabalhadores que vierem a ser contratados, será devido o tíquete refeição (VR) proporcional aos dias trabalhados, dentro do mês, no primeiro dia de trabalho, podendo ser entregues diariamente.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CESTA BÁSICA II

Acordam as partes que todos os colaboradores /empregados que trabalham nos tomadores de serviços terceirizados, independentemente de cargo ou função que desempenhem e desde que estes preencham as condições estipuladas nesta cláusula e seus respectivos parágrafos, terão o direito à “**CESTA BÁSICA II**”, nas condições estipuladas nas cláusulas abaixo:

Parágrafo Primeiro: O valor do benefício será de **R\$315,00** (trezentos e quinze reais), por mês, apurados na forma desta cláusula coletiva.

Parágrafo Segundo: Fica acordado que o direito ao benefício instituído **CESTA BÁSICA II** na forma desta cláusula, não tem natureza salarial, não integrando o salário do empregado para qualquer efeito legal com base no art. 457 parágrafo 4º da CLT.

Parágrafo Terceiro: A empresa creditará o valor do benefício **CESTA BÁSICA II** até o décimo quinto dia do mês seguinte ao período aquisitivo ao trabalhador que o conquistar, sendo **facultado a empresa o pagamento do benefício em VA, cartão magnético ou dinheiro.**

Parágrafo Quarto: A apuração do benefício **CESTA BÁSICA II** será realizada com base no controle de jornada, sendo a apuração realizada mensalmente.

Parágrafo Quinto: O direito ao recebimento da **CESTA BÁSICA II** está condicionado:

- O empregado que apresentar *falta injustificada* no mês, não fará *jus* ao benefício.
- Com a apresentação de 1 (um) dia de atestado, o empregado fará *jus* ao valor de **R\$ 240,00** (duzentos e quarenta reais);
- Com a apresentação de 2 (dois) dias de atestado, o empregado fará *jus* ao valor de **R\$ 140,00** (cento e quarenta reais);
- 3 (três) dias ou mais de atestado o empregado *não fará jus* ao benefício.
- Empregados de jornada de 4 (quatro) horas diárias de trabalho, farão *jus* ao recebimento deste benefício, na proporcionalidade de 50% do valor, obedecendo as mesmas regras acima.

Parágrafo Sexto: Terão direito ao pagamento proporcional aos dias trabalhados os colaboradores afastados por motivo de férias, afastamento previdenciário, sendo o recebimento na proporção da quantidade de dias que efetivamente trabalhar no período de apuração do Benefício **CESTA BÁSICA II**.

Parágrafo sétimo: Não terão direito a esse benefício: Empregados cujo piso salarial, ultrapasse o valor de **R\$ 2.720,86** (dois mil setecentos e vinte reais e oitenta e seis reais), ou seja (maior piso salarial da tabela de funções e salários), não se computando para esse cálculo os adicionais legais.

Parágrafo Oitavo: **Nas planilhas de custos, editais de licitações, repactuações e reequilíbrios econômico-financeiro de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.**

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada e na quantidade necessária, o vale-transporte nos termos da lei, para atender a locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos empregados o valor gasto, até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário-base.

1 - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.

2 - Eventual necessidade de suplementação do quantitativo de vale transporte fornecido ao beneficiário que tiver alteração domiciliar, será concedido pelo empregador, exclusivamente, após a comunicação pelo empregado da alteração do seu endereço residencial, sendo imprescindível a entrega do comprovante de endereço atualizado ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

3 - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

4- O Vale Transporte deve ser concedido sempre de forma antecipada ao empregado para que este possa prestar labor diário em todos os dias do mês em favor do empregador. Quando o empregador adiantar o vale transporte a determinado mês e o empregado não comparecer ao trabalho, será realizada a compensação para o período seguinte do saldo que restar.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pela **FEMACO e sindicatos da base**, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria, o que atende a ambas as partes: trabalhador e empresário. Com maior assistência a saúde, maior produtividade.

Parágrafo primeiro: As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados à prevenção e procedimentos curativos básicos, através de convênios com clínicas e laboratórios especializados, sendo que o mesmo será gerido por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47. Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

Parágrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência à saúde médica e odontológica a ser oferecida a categoria: 1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clínica geral, ginecologia, ortopedia, urologia e oftalmologia. 2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia. 3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes, **Colpocitologia Oncótica** (Papanicolau) e hemograma completo.

Parágrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R\$ 37,09 (trinta e sete reais e nove centavos), por mês e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a garantir assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, através de estabelecimentos credenciados.**

Parágrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED ou E Social do mês imediatamente anterior.

Para a viabilização do atendimento aos trabalhadores, a empresa deverá inserir a relação nominal dos trabalhadores conforme layout disponível na página eletrônica do Instituto (site) acessando o *link*:

<HTTPS://institutoagf.org.br/tutorial-boleto>

Parágrafo Quinto: A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

Parágrafo sexto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 06 (seis) meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo sétimo - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a **R\$ 37,09 (trinta e sete reais e nove centavos)**, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

Parágrafo oitavo - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em **consonância com o artigo 444 da CLT.**

Parágrafo nono: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o *site* do Instituto através do endereço:

www.institutoagf.org.br (campo "Boleto")

Parágrafo décimo: Os valores recolhidos pelas empresas a título do Benefício Saúde possuem destinação específica e exclusiva ao custeio e à manutenção das ações e serviços de assistência à saúde dos trabalhadores, sendo expressamente vedada sua utilização para quaisquer outras finalidades. Tais valores não se caracterizam como receita própria da entidade recebedora, que atuará unicamente como gestora dos recursos vinculados ao referido benefício

Parágrafo décimo primeiro LGPD: embora os dados solicitados às empresas para habilitação do trabalhador ao atendimento do benefício não se enquadram como dado sensível perante a Lei 13.709/2018 - LGPD, o Instituto AGF treinou seus funcionários e também instituiu todos os protocolos para tratamento de dados, assumindo e publicando Regras de boas práticas e governança para cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados. Acesse nosso compromisso:

<https://institutoagf.org.br/lgpd-boas-praticas>

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas, leia-se por CNPJ, onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e **que não possuam creche própria ou conveniada**, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, **deverão conceder**, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **30% (trinta por cento) do salário mínimo vigente no país**, por filho com até **24 meses de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

2 - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.

3 - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do **Benefício Social Sindical**, é facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

Fica assegurado a todos os empregados a celebração, por parte da empresa de Convenio com farmácias, drogarias ou outra modalidade para a aquisição de medicamentos com descontos para os empregados, sendo que:

1- Os limites individuais para compras por parte dos empregados será definido pela empresa empregadora, cujos valores gastos pelo empregado e devidamente comprovado pelo fornecedor do medicamento, serão descontados em folha de pagamento no mês subsequente a aquisição;

2- Fica entendido que a empresa é apenas facilitadora entre o empregado e o fornecedor de medicamentos, não cabendo a esta, empregadora, qualquer ônus no estabelecimento do convênio bem como nas transações feitas pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE RENDA - BENEFÍCIO B91 (ACIDENTE DO TRABALHO)

Fica garantida a complementação de diferença da renda percebida, antes pelo trabalhador, em casos de afastamento por acidente de trabalho durante o recebimento do Benefício "**B 91**" (**acidente de trabalho**) do INSS, pelo prazo máximo de 60 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme definido no Manual de Procedimentos Operacionais.

Parágrafo primeiro - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento do **SIEMACO GUARULHOS**, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de **01/01/2026**, o valor total de 16,75 (dezesesseis reais e setenta e cinco centavos), **por trabalhador que possua**, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosociaisindical.com.br

Parágrafo segundo - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo terceiro - Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site www.beneficiosociaisindical.com.br

Parágrafo quarto - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

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

Parágrafo sexto - Estará **disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Sindical**, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

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

Parágrafo oitavo - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato.

A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada.

Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO INDIRETA

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11)

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

1º) O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

2º) Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado.

3º) O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Em estrito cumprimento à decisão liminar proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região nos autos da Ação Anulatória nº 1012317-60.2025.5.02.0000, fica integralmente SUSPENSA a eficácia da Cláusula 26ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025.

Parágrafo Primeiro: A referida suspensão recai especificamente sobre a previsão de exclusão das atividades de limpeza da base de cálculo da quota de aprendizagem.

Parágrafo Segundo: Esta suspensão perdurará enquanto mantidos os efeitos da tutela provisória de urgência deferida nos autos mencionados, ou até o trânsito em julgado da referida ação.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO E HOME OFFICE

Para os fins desta norma coletiva **considera-se:**

a) como **TELETRABALHO** a prestação de serviços **preponderantemente fora das dependências das EMPRESAS**, ou seja, **três (3) ou mais vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;

b) como trabalho em regime de **HOME OFFICE**, qualquer prestação de serviços fora das dependências do empregador - parcial ou integral, **uma ou duas vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

1.) Caso seja necessário o comparecimento o empregado nas dependências da empresa para realização de atividades específicas que exijam a presença do mesmo, não descaracterizará o regime de home office, ficando sob a responsabilidade do empregador o reembolso das despesas com locomoção (vale- transporte, aplicativos de transporte, taxi, etc.)

Parágrafo Primeiro: Fica permitida a implementação do “teletrabalho” ou do “trabalho em regime de home office” no âmbito da categoria mediante acordo individual específico para este fim, e adoção de políticas internas nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

Parágrafo Segundo: A alteração do regime de teletrabalho para presencial poderá ser modificada a qualquer momento, respeitado sempre o aviso prévio de 15 (quinze) dias para reversão do regime à distância para o presencial.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados que firmarem acordo individual em regime de teletrabalho, fica estabelecido que as EMPRESAS pagarão uma ajuda de custo mensal no valor acordado entre o trabalhador e a empresa em razão dos custos e despesas decorrentes da utilização de energia elétrica, internet, mobiliário, infraestrutura básica e quaisquer outros decorrentes do trabalho em regime de home office e/ou teletrabalho, cuja natureza é meramente indenizatória para todos os fins.

Parágrafo Quarto: Os empregados cujo contrato contenha previsão expressa do trabalho em regime de teletrabalho ou home office estão inseridos na excludente do controle de jornada disposto no art. 62, inciso III da CLT, sendo ratificado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, dispensados de qualquer forma de controle de ponto.

Parágrafo Quinto: Os EMPREGADOS deverão comparecer no estabelecimento das EMPRESAS sempre que for requisitado por esta, inclusive, mas não limitado, para participar de treinamentos, realização de exames periódicos e/ou reuniões de rotina e outras. Este comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Sexto: Para todos os fins legais e administrativos, considera-se como local de trabalho e base territorial dos empregados em regime de teletrabalho ou em home office, na base territorial do **SIEMACO GUARULHOS**, onde estão as sedes das EMPRESAS.

Parágrafo Sétimo: Enquanto perdurar o contrato de trabalho de home office, a empresa deverá conceder ao empregado, o vale refeição e o vale alimentação previsto em cláusula da presente CCT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado.

a) Ao trabalhador que estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período, exceto em casos de término de contrato de prestação de serviços com o tomador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, **NA BASE TERRITORIAL DO SIEMACO GUARULHOS.**

a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SALDO DE SALÁRIOS

O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, de que trata o artigo 29 da CLT

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

Considerando a característica do setor de Asseio e Conservação ser prestação de serviços contínuos à terceiros, **exclusivamente no caso de rescisão contratual por parte do contratante**, NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e Lei 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão ser efetuadas na ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA.**

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele do **SIEMACO GUARULHOS**, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo;

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula;

c) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;

d) Quando o **SIEMACO GUARULHOS** der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigado a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, **com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas**, quando a transferência for para a **mesma zona geográfica** (Zona Norte, Sul, Leste e Oeste) e **48 (quarenta e oito) horas**, quando a transferência se der para **outras zonas geográficas**, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

a) as transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.

b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.

c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e viceversa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.

d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra “d” da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO MORAL

O trabalhador tem direito fundamental à saúde física e mental. O assédio moral é causa de transtornos físicos e mentais e também de absenteísmo no ambiente de trabalho.

As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral.

Parágrafo primeiro: Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras: 1. Xingamentos; 2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Rótulos que depreciem os empregados; 5. Toda forma de ridicularizar o trabalhador; 6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; 8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras.

Parágrafo segundo: As empresas comprometem-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral no ambiente de trabalho, mediante campanhas de conscientização dos trabalhadores e gestores sobre o tema.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 30 (trinta) dias após o término da licença maternidade.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR 's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de pisos salariais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TURNO FIXO 12 X 36

A jornada de Trabalho poderá ser de 12 (doze) horas seguidas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, usufruídos ou indenizados, o intervalo de 30 (trinta) minutos de repouso e alimentação.

Parágrafo Primeiro: Considera-se já remunerado o Trabalho realizado nos domingos e feriados que por ventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face a natural compensação pelo desconto das 36 (trinta e seis) horas seguintes.

Parágrafo Segundo: Se a jornada 12 x 36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do Trabalho.

Paragrafo Terceiro: A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS

Fica garantido o pagamento de **60% (sessenta por cento)** do **piso salarial na função exercida**, para os trabalhadores que cumprem jornada **até 4 (quatro) horas diárias**.

Parágrafo Primeiro: Não existe direito ao intervalo para refeição e descanso os trabalhadores que exercerem a jornada diária de 4 (quatro) horas, por não existir fato gerador para fornecimento de tal benefício.

Parágrafo Segundo: Ao trabalhador que exceder a jornada de trabalho diária de 4 (quatro) horas, receberá horas extras pelo período excedente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - OUTRAS ESCALAS E JORNADAS

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, observado o disposto no art. 611-A, I da CLT.

Parágrafo primeiro– Será admitida a escala de trabalho 4x2, em face das características e singularidades da atividade, **desde que não haja extrapolação do limite ora estabelecido, e respeitado a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas**, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, com o adicional da presente Norma Coletiva, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

Parágrafo Segundo: As remunerações dos DSR's (Descanso Semanal Remunerado) e dos Feriados não compensados serão refletidas nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

Parágrafo Terceiro: O intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, conforme dispõe o artigo 611-A, inciso III, da CLT. De modo que, caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, como determina o artigo 71, §4º da CLT.

Parágrafo Quarto: O intervalo previsto no parágrafo terceiro não poderá ser usufruído durante as 02 (duas) primeiras horas e as 02 (duas) últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

Parágrafo Quinto: Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo terceiro, fica facultado ao empregado permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

Parágrafo Sexto: O Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.

Parágrafo Sétimo: Nos termos do § 2º do artigo 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Parágrafo Oitavo: O disposto no parágrafo anterior também se aplica para o tempo gasto do deslocamento aos locais disponíveis para a refeição.

Parágrafo Nono: O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentos e vinte) horas.

Parágrafo Décimo : Será rediscutida na íntegra a redação desta cláusula, caso haja má utilização da mesma pelas empresas abrangidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Nas jornadas superiores a 06 (seis) horas diárias, o intervalo para refeição e descanso será de no mínimo 01 (uma) hora.

Caso não seja concedido integralmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para refeição e descanso.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DO HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colherem assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria ou reconhecimento facial, podendo as empresas dispensarem a marcação do intervalo de repouso e alimentação, desde que haja uma pré-anotação do intervalo no cabeçalho do documento onde é registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo

passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64;
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- I) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento prénatal da empregada gestante.

PARÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), ***não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.***

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES

O tempo de troca de uniforme não será considerado à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO TRABALHO NOTURNO

Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) horas do dia seguinte.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na jornada de trabalho de 12hx36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso), não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 (cinco) horas da manhã, consoante art. 59-A da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na hipótese de parte da jornada do trabalhador se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por aquelas horas efetivamente laboradas entre 22h00min e 05h00min.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - SISTEMAS ALTERNATIVOS

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, incluindo meios manuais, mecânicos, eletrônicos, biométricos, aplicativos instalados no celular do empregado ou ponto por exceção, conforme previsto no artigo 74, §4º da CLT, ou qualquer outro meio que assegure a efetiva aferição e controle da jornada de trabalho do empregado, desde que o registro seja feito sempre pelo próprio empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não será obrigatória a aquisição e aparelho celular aos empregados que não o possuem. Entretanto, para os que o possuem, a instalação do aplicativo no celular pessoal do empregado para registro de ponto não gerará direito a qualquer indenização ou ressarcimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O aplicativo utilizado para registro de ponto deverá permitir o registro offline, bem como possibilitar ao empregado a consulta do espelho de ponto e, se houver, do banco de horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Serão considerados válidos e plenamente eficazes, para todos os fins jurídicos, todos os tipos de controle de ponto previstos nesta cláusula, inclusive os registros invariáveis de jornada (ponto britânico) sendo que no caso de eventuais rasuras ou ajustes, deverão ser expressamente informados pelo empregado.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso.

Parágrafo primeiro: A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por escrito.

Parágrafo segundo: A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.

Parágrafo terceiro: É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST.

Parágrafo Quarto: O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte.

Parágrafo Quinto: Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA REMUNERADA (CONTAGEM DO ACRÉSCIMO AO TEMPO DE AVISO PRÉVIO)

- a) As empresas poderão optar em conceder licença remunerada até o limite equivalente dos dias de aviso prévio adicional por ano de trabalho, de forma que por ocasião da rescisão contratual, serão abatidos os dias de licença remunerada concedidos do aviso prévio adicional.
- b) Será garantido a esse trabalhador todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, **exceto o valor referente ao vale transporte e vale refeição.**
- c) O mesmo princípio poderá ser adotado para empregados, que tenham comprovada doença crônica, como Câncer, Diabetes, cardíaco dentre outras, mediante atestado médico que comprove sua situação.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte:

REFEITÓRIOS: Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos;

VESTIÁRIOS: Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Fica constituída uma comissão formada por técnicos da área de saúde e segurança no trabalho, que terá como tarefa, o levantamento dos graus de risco, insalubridade, etc, da atividade como um todo.

- a) Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirão como balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURANÇA NO TRABALHO

- a) Para os trabalhadores em altura realizados com auxílio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na **NR-35**, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.

- b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao **SIEMACO GUARULHOS**, relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

- c) As empresas poderão adotar o controle informatizado e digital do Termo de recebimento e responsabilidade de EPI (Ficha de EPI), o qual deverá conter todas as informações exigidas pela legislação vigente, valendo como prova de recebimento, a assinatura eletrônica realizada por qualquer meio eletrônico que garanta a identidade do empregado signatário. Em face ao tipo de sistema adotado, **fica convencionado que o empregado baixe o aplicativo do sistema utilizado em seu celular.**

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1(um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após. Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos (ex.: "camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas, sobretudo ou jaqueta (para porteiros); agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou casaco/paletó)".

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico **do SIEMACO GUARULHOS** e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

Serão igualmente consideradas justificadas as ausências para acompanhamento de filho menor ou inválido em consulta médica, nos termos do artigo 473, inciso XI, da CLT, que assegura 1 (um) dia por ano para acompanhamento de filho de até 6 (seis) anos, exceto no caso de filhos portadores de deficiência.

a) ACOMPANHAMENTO DE FILHO(A) COM DEFICIÊNCIA

As empresas aceitarão como justificadas até 04 (quatro) ausências ao trabalho das empregadas que necessitem acompanhar filho(a) com deficiência em consultas médicas, exames, terapias ou tratamentos de saúde.

§1º Para a justificativa, deverá ser apresentado atestado médico ou declaração emitida por profissional de saúde habilitado, contendo o nome do paciente, a necessidade de acompanhamento e o período de afastamento.

§2º As ausências devidamente comprovadas não acarretarão prejuízo salarial, aplicação de penalidades disciplinares ou reflexos negativos em direitos trabalhistas, observada a legislação vigente.

§3º A condição de pessoa com deficiência poderá ser comprovada mediante laudo médico ou documento oficial, quando solicitado pela empresa, preservada a confidencialidade das informações.

§4º O disposto nesta cláusula aplica-se igualmente às empregadas que detenham guarda legal, tutela ou responsabilidade formalmente reconhecida sobre a criança ou adolescente com deficiência.

b) VALIDADE DOS ATESTADOS

A ausência de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças não invalida o atestado médico.

§1º O atestado deverá ser entregue pessoalmente pelo empregado ou, em caso de impossibilidade comprovada, por terceiro ou meio eletrônico, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após sua emissão, podendo ser convalidado pelo médico da empresa.

§2º Quando o empregado prestar serviços fora do domicílio da sede da empresa, o atestado poderá ser entregue na subsede ou posto de apoio, quando existentes, ou recolhido pelo preposto da empresa no próprio local de trabalho.

§3º Para validade, o atestado deverá conter identificação do empregado, assinatura e carimbo do profissional com número do respectivo conselho, devendo ser apresentado em duas vias (original e cópia), ficando a empresa responsável por declarar na cópia o recebimento do original, com data, horário e assinatura do preposto.

§4º Havendo suspeita de fraude, a empresa poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, considerando que a emissão ou utilização de atestado falso constitui crime, conforme arts. 297 e 302 do Código Penal.

§5º Constatada a fraude, poderá ser aplicada demissão por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SESMT COLETIVO - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO

Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/ DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas na área de representação do SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO;

-> Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos em referendados nesta cláusula. " NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4 SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO "4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho." ... "4.14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho." ... "4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela Portaria SST 17/2007)."

AValiação: Nos termos no item 4.14.4.3 as partes signatárias constituirão comissão paritária indicando cada qual dois componentes, e integrada ainda por dois integrantes da empresa que aderir ao sistema efetivarão a avaliação do sistema no prazo de seis meses após sua implantação.

FISCALIZAÇÃO: A partir de seis meses da implantação, a comissão paritária composta pelos signatários, poderá requisitar às empresas representadas pelo SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, que não aderirem ao sistema, toda documentação relativa ao SESMT, mediante simples notificação com aviso de recebimento, com prazo de apresentação não inferior à vinte dias

para análise do correto cumprimento da Legislação relativa à matéria.

PARÁGRAFO ÚNICO: A não apresentação no prazo assinalado ensejará multa em favor das entidades no importe de cinco por cento (5%) do piso normativo por empregado da empresa, sendo metade à cada entidade, sem prejuízo de comunicação ao Ministério Público do Trabalho, e à Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

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

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ENQUADRAMENTO SINDICAL

Para se determinar a norma coletiva aplicável entre empregado e empregador faz-se necessário verificar qual a atividade desenvolvida pela empresa, a fim de que se proceda ao enquadramento sindical.

Se o empregador lista diversas atividades em seu contrato social, aquela que mais se destaca determina a entidade sindical autorizada a representar a empresa na celebração de normas coletivas o enquadramento sindical do trabalhador decorre da atividade preponderante da empresa.

Neste sentido, mesmo que a empresa desenvolva atividades outras, utilizando um universo ínfimo de empregados, mas dentro do contexto de sua atividade principal, esta será sua atividade preponderante.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL MENSAL

Considerando a vontade expressada pelos trabalhadores e manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra "e" da CLT, bem como, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do ARE 1018459 (Tema 935), onde ficou fixado que: *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"*, fica possibilitado o desconto do salário em folha de pagamento dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios da Convenção Coletiva de Trabalho, das contribuições sindical e negocial e outras em favor da entidade laboral, conforme fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

1) FORMA DE RECOLHIMENTO

Conforme aprovação em Assembleia Geral Extraordinária pelos trabalhadores da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a importância mensal equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, incluindo do 13º salário, à título de Contribuição Negocial Mensal, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 60,00 (sessenta reais).

As importâncias devem ser recolhidas ao Siemaco Guarulhos - Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato profissional em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito.

O sindicato profissional mantém a disposição em seu site, sistema de gerenciamento para emissão das guias de pagamento e recolhimento das importâncias, onde a administração da empresa poderá emitir os boletos, bastando acessar o link <https://www.spring.inf.br/spring/cliente/login>, podendo ainda, em caso de dúvida entrar em contato através dos E-mail's: cobranca@siemaco-grs.com.br e/ou atendimento@spring.inf.br e/ou através do telefone da entidade sindical o (11) 2440-3533.

O repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Negocial Mensal será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do repasse a entidade profissional fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

2) OPOSIÇÃO AO DESCONTO

O prazo para oposição ao desconto será de 15 (quinze) dias contados do primeiro dia útil subsequente à data-base.

Os empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição no prazo de 15 (quinze) dias que anteceder ao primeiro desconto.

A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsele do sindicato profissional, assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.

Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

3) OUTRAS DISPOSIÇÕES

A) NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL: Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa deverá notificar o Sindicato Profissional para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis.

B) DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS: A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante o Sindicato profissional, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.

C) RESTITUIÇÃO POR DANOS MORAIS: Da mesma forma, a empresa terá o direito de restituição, perante o Sindicato Profissional, de valores que seja obrigada a pagar de condenação por danos morais individuais ou coletivos, decorrentes do desconto de contribuição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CRTS - RELAÇÕES TRABALHISTAS SINDICAIS

A CRTS - Contribuição de Relações Trabalhistas Sindicais, é devida pelas empresas ao SEAC-SP, mensalmente, no percentual de 0,4% (zero vírgula quatro por cento), incidente sobre a base de cálculo do FGTS constante da folha de pagamento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais: a) recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica); b) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção; c) cumprimento integral desta convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, cartaconvite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ULTRATIVIDADE

Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho terão validade até a assinatura da Próxima Convenção Coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica acordado entre as partes, a constituição da Comissão de Conciliação Prévia em atendimento a Lei 9.958/2000. Para tanto, as partes se reunirão para que o regulamento de funcionamento da comissão seja deliberado, discutido e aprovado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

As partes se comprometem a debater e elaborar um regulamento padrão sobre o funcionamento da Comissão, tendo em vista a vigência da Lei nº 13.467/2017.

Parágrafo Único: É vedada a formação de Comissão de Representação dos Trabalhadores antes da elaboração do Regulamento Padrão entre o SEAC-SP e da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA**.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante **ao SIEMACO GUARULHOS**. Para tanto, as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas através de uma comissão específica a ser criada em até 90 dias.

Parágrafo Único: O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO

1) PREVALECERÃO TODAS as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho SOBRE aquelas estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive salários;

2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e **o SIEMACO GUARULHOS**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRAZOS E MULTAS

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS

Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, exceto, as cláusulas de **natureza econômica** para **O BIÊNIO 2026/2027**.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO

Fica estabelecida a data de **16 de maio de cada ano para comemoração ao dia do trabalhador em asseio e conservação**.

Neste dia, (16 de maio de cada ano) sendo dia útil e trabalhado, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, **mais um tíquete refeição (VR) para cada empregado** que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R\$ 43,60** (quarenta e três reais e sessenta centavos).

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PAGAMENTOS E REPASSES

Os pagamentos e repasses devidos pela empresa, deverão ser efetuados por meio de sistema de cobrança bancária ou diretamente em conta corrente bancária da entidade sindical, via depósito ou transferência. Neste caso, a empresa deverá preencher a guia que poderá ser enviada ou disponibilizada em meio eletrônico, internet, *e-mail* ou *site* da entidade sindical.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e

fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

Parágrafo único: para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO

A "**Tabela de Encargos Sociais Mínimo**", é uma sugestão elaborada com base na realidade empresarial das empresas do setor de asseio e conservação, visando criar mecanismos para evitar a precarização do setor e fornecer ao tomador de serviços uma base de informações, para equalização de propostas comerciais, com foco em colaborar para evitar as contratações com valores inexequíveis.

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO
SEAC/SP**

PLANILHA DE FORMAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMOS

ITENS DE FORMAÇÃO	PERCENTUAL
GRUPO A - ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS	
Previdência Social	20,0000%
SESI	1,5000%
SENAI	1,0000%
INCRA	0,2000%
SEBRAE	0,6000%
Salário-educação	2,5000%
Seguro Contra Acidentes de Trabalho	3,0000%
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço -FGTS	8,0000%
TOTAL GRUPO A	36,8000%
GRUPO B - TEMPO REMUNERADO E NÃO TRABALHADO	
Férias	9,1518%
Ausência por Enfermidade (igual ou menor que 15 dias)	1,6916%
Ausências Legais	0,9524%
Licença Paternidade	0,4178%
Acidente de Trabalho	0,6347%
Aviso Prévio Trabalhado	0,0254%
TOTAL GRUPO B	12,8737%
GRUPO C - ADICIONAL DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO	
Adicional de Férias	3,0506%
13º Salário	9,3839%
TOTAL GRUPO C	12,4345%
GRUPO D - OBRIGAÇÕES RESCISÓRIAS	
Aviso Prévio Indenizado	5,1285%
Incidência do FGTS sobre aviso prévio	0,4103%
Incidência da Multa FGTS e da Contribuição Social Sobre os depósitos FGTS	1,2863%
Incidência da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso-prévio indenizado	0,2222%
Incidência da multa FGTS e da Contribuição Social sobre o aviso-prévio trabalhado	0,0004%
TOTAL GRUPO D	7,0477%
GRUPO E - APROVISIONAMENTO DE CASOS ESPECIAIS	
Incidência do Grupo A sobre afastamento por licença-maternidade	0,3270%
Incidência do FGTS sobre o acidente de Trabalho (igual ou menor que 15 dias)	0,0015%
Percentual Referente a Abono Pecuniário	0,1305%
Percentual Referente a Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre Férias e 13º Salário	0,9972%

Incidência do FGTS Sobre Reflexo do Aviso-Prévio Indenizado Sobre o 13º Salário	0,0342%
TOTAL GRUPO E	1,4904%
GRUPO F - INCIDÊNCIAS CUMULATIVAS	
Grupo A x (Grupo B + Grupo C)	
Incidência do Grupo A Sobre Grupo B	4,3021%
Incidência Grupo A Sobre o Grupo C	4,5759%
TOTAL GRUPO F	8,8780%
TOTAL GERAL	79,5243%

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PLANILHA DE FORMAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS MÍNIMO EXEQUÍVEL

A Planilha de composição de encargos sociais fixada nesta Convenção Coletiva, **revela o contexto mínimo de custeio para possibilitar contratações com exequibilidade econômica e segurança jurídica**, com foco em resguardar os tomadores de serviços no tocante a contratação de atividades terceirizadas com predominância de mão de obra, no que concerne a responsabilidade subsidiária e/ou solidária presente nas relações trabalhistas.

A planilha de composição de encargos sociais mínimos segue padrões de aglutinação de custeio, considerando a realidade do setor de asseio e conservação, em percentuais respaldados por análises produzidas pelas mais renomadas instituições especializadas na criação e análise de índices econômico-financeiros.

}

RUI MONTEIRO MARQUES
PRESIDENTE
SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

JHONATAN SILVA MOURA
PRESIDENTE
SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP

ANEXOS ANEXO I - ATA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE AGE SIEMACO GUARULHOS

[Anexo \(PDF\)](#)

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



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Relações do Trabalho
Departamento de Relações do Trabalho

CERTIDÃO

O Departamento de Relações do Trabalho - DRT, conforme disposto na Portaria MTE nº 3.472, de 04 de outubro de 2023, certifica, para fins de direito, que consta no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES o CNPJ nº **38.757.134/0001-24**, com as seguintes informações:

Situação: **ATIVA**

Grau: **Sindicato**

Razão Social: **SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP**

Denominação: **SIEMACO GUARULHOS - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA E MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES PÚBLICAS E PRIVADAS DE GUARULHOS, ARUJÁ, SANTA ISABEL, GUARAREMA E MARIPORÃ E TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO MUNICÍPIO DE GUARULHOS - SP**

Área Geoeconômica: **URBANO**

Grupo: **Trabalhadores**

Classe: **Empregados**

Categoria: **Trabalhadores em Empresas Prestadoras de Serviços de Asseio e Conservação; Higiene; Limpeza Pública Urbana; prestação de Serviços a terceiros de Limpeza e conservação ambiental; Limpeza de Fossas e Caixa d' Água; Manutenção Predial; Pintura, Restauração e Limpeza de Fachadas; Dedetização; Lavagem de Carpetes; Coleta de Lixo Domiciliar, Industrial, Hospitalar, Seletiva e de Entulhos; Serviços em destino final de Lixo (Usinas de Reciclagem, com Postagem, Incineradores e Aterros Sanitários); Varrição de Vias Públicas; Serviços complementares de Limpeza Urbana; Jardinagem e Paisagismo; execução e Manutenção de Áreas Verdes Públicas e Privadas (poda de Árvores, Capinação e Limpeza de Córregos, Canais e Sistemas de Drenagens, Pintura de Postes e Meio Fio); Prestação de Serviços a terceiros de Portaria, Recepção e Copa; inclusive os Trabalhadores Administrativos das referidas Empresas dos municípios de Guarulhos, Arujá, Santa Isabel, Guararema e Mariporã e trabalhadores em turismo e hospitalidade do município de Guarulhos**

Filiações

Federação: **67.987.917/0001-00 - FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E AREAS VERDES NO ESTADO DE SP**

Confederação: **21.306.574/0001-62 - CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA E AREAS VERDES**

Central Sindical: **09.067.053/0001-02 - UGT - União Geral dos Trabalhadores**

Abrangência: **INTERMUNICIPAL**

Base Territorial: **São Paulo: Arujá, Guararema, Guarulhos, Mairiporã, Santa Isabel**

Diretoria

Data início mandato: **11/05/2025** Data Término mandato: **10/05/2030**

Dirigentes:

#	Nome	Função
1	JHONATAN SILVA MOURA	Presidente
2	MARCOS ANTONIO PIERRE	Secretário Geral



Brasília, 06/07/2026.

Certidão gerada eletronicamente em 06/07/2026 às 15:49:48.

Secretaria de Relações do Trabalho.

A verificação da autenticidade desta certidão poderá ser feita por meio do código 490EDC9BBCEA4 no endereço <https://cnes.trabalho.gov.br>



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Relações do Trabalho
Departamento de Relações do Trabalho

CERTIDÃO

3	NERIVALDO DA SILVA	Tesoureiro
4	BENEDITO GERALDO LOPES	Diretor
5	ELAINE CRISTINA MODESTO LEAL	Diretor
6	LUHANA GOMES DE OLIVEIRA	Diretor
7	CELIA MARIA DA SILVA	Suplente da Diretoria
8	EDILENE ALVES FERREIRA	Suplente da Diretoria
9	IZAIR MEIRA DE BARROS SOUZA	Suplente da Diretoria
10	MARIA DO SOCORRO DA SILVA PEREIRA	Suplente da Diretoria
11	VALDEMIR VIEIRA DA SILVA	Suplente da Diretoria
12	CAMILA APARECIDA NASCIMENTO	Membro do Conselho Fiscal
13	EDERLI DARC SILVA	Membro do Conselho Fiscal
14	ERALDO DA COSTA FERREIRA	Membro do Conselho Fiscal
15	IRACEMA DE OLIVEIRA PRIMO	Membro do Conselho Fiscal
16	MILTON SIDNEI CANDIDO	Membro do Conselho Fiscal
17	PAULA QUEIROS DOS SANTOS	Membro do Conselho Fiscal



Brasília, 06/07/2026.

Certidão gerada eletronicamente em 06/07/2026 às 15:49:48.

Secretaria de Relações do Trabalho.

A verificação da autenticidade desta certidão poderá ser feita por meio do código 490EDC9BBCEA4 no endereço <https://cnes.trabalho.gov.br>

DEMONSTRAÇÃO DA PRODUTIVIDADE

PANILHA IFSP

ÁREA EXTERNA 1			
MÃO DE OBRA	PRODUTIVIDADE (1/M²)	PREÇO HOMES - MÊS (R\$)	SUBTOTAL (R\$/M²)
LÍDER	1 (30** X2700*)	R\$ 6.297,20	R\$ 0,0777
SERVENTE	1 2700*	R\$ 5.932,19	R\$ 2,197
TOTAL		R\$	2,27

ÁREA EXTERNA 2 - VARRIÇÃO			
MÃO DE OBRA	PRODUTIVIDADE (1/M²)	PREÇO HOMES - MÊS (R\$)	SUBTOTAL (R\$/M²)
LÍDER	1 (30** X9000*)	R\$ 6.297,20	R\$ 0,0233
SERVENTE	1 9000*	R\$ 5.932,19	R\$ 0,659
TOTAL		R\$	0,68

ÁREA EXTERNA 2 - COLETA DE DETRITOS			
MÃO DE OBRA	PRODUTIVIDADE (1/M²)	PREÇO HOMES - MÊS (R\$)	SUBTOTAL (R\$/M²)
LÍDER	1 (30** X100000*)	R\$ 6.297,20	R\$ 0,0021
SERVENTE	1 100000*	R\$ 5.932,19	R\$ 0,059
TOTAL		R\$	0,06

ÁREA INTERNA 1			
MÃO DE OBRA	PRODUTIVIDADE (1/M²)	PREÇO HOMES - MÊS (R\$)	SUBTOTAL (R\$/M²)
LÍDER	1 (30** X1200*)	R\$ 6.297,20	R\$ 0,17
SERVENTE	1 1200*	R\$ 5.932,19	R\$ 4,94
TOTAL		R\$	5,12

ÁREA INTERNA 2			
MÃO DE OBRA	PRODUTIVIDADE (1/M²)	PREÇO HOMES - MÊS (R\$)	SUBTOTAL (R\$/M²)
LÍDER	1 (30** X1800*)	R\$ 6.297,20	R\$ 0,12
SERVENTE	1 1800*	R\$ 5.932,19	R\$ 3,30
TOTAL		R\$	3,41

ÁREA INTERNA 3			
MÃO DE OBRA	PRODUTIVIDADE (1/M²)	PREÇO HOMES - MÊS (R\$)	SUBTOTAL (R\$/M²)
LÍDER	1 (30** X1500*)	R\$ 6.297,20	R\$ 0,14
SERVENTE	1 1500*	R\$ 5.932,19	R\$ 3,95
TOTAL		R\$	4,09

ÁREA INTERNA 4			
MÃO DE OBRA	PRODUTIVIDADE (1/M²)	PREÇO HOMES - MÊS (R\$)	SUBTOTAL (R\$/M²)
LÍDER	1 (30** X2500*)	R\$ 6.297,20	R\$ 0,08
SERVENTE	1 2500*	R\$ 5.932,19	R\$ 2,37
TOTAL		R\$	2,46

ÁREA DOS BANHEIROS			
LÍDER	1 (30** X300*)	R\$ 6.297,20	R\$ 0,70
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	1 300*	R\$ 7.406,35	R\$ 24,69
TOTAL		R\$	25,39

ESQUADRIA EXTERNA - FACE INTERNA/EXTERNA						
MÃO DE OBRA	PRODUTIVIDADE (1/M²)	FREQUÊNCIA NO MÊS (HORAS)	QUANTIDADE (HORAS)	PREÇO KI**** (1x2x3x) KI****	PREÇO HOMEM-MÊS	SUBTOTAL (R\$/M²)
LÍDER	1 (30** X380*)	38,4***	1 191,4	0,0000176	R\$ 6.297,20	0,11082
LIMPADOR DE VIDRO	1 380*	38,4***	1 191,4	0,0005280	R\$ 105,33	0,055610
TOTAL			R\$			0,16643

II - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

TIPO DE ÁREA	PREÇO MENSAL UNITÁRIO (R\$/	ÁREA (M²)	subtotal (R\$)
Area Externa 1	2,27	1.775,00	R\$ 4.037,86
Area Externa 2 - Varrição	0,68	5.541,00	R\$ 3.781,48
Area Externa 2 - Coleta	0,06	1.719,00	R\$ 105,58
Area Interna1	5,12	5.710,79	R\$ 29.230,19
Area Interna2	3,41	257,24	R\$ 877,77
Area Interna3	4,09	1.669,35	R\$ 6.835,54
Area Interna4	2,46	139,20	R\$ 341,99
Area dos Banheiros	25,39	396,58	R\$ 10.068,18
Fachada Envidraçada - face externa	0,17	1.841,47	R\$ 306,48
Outras (especificar)			
		TOTAL	R\$ 55.585,08

43,65	19.049,63	111.170,17
VALOR GLOBAL		

ÁREA	M²	PRODUTIVIDADE
BANHEIROS	396,58	
ESQUADRIAS	1841,47	
ÁREA EXTERNA 1	1.775,00	
ÁREA EXTERNA 2 - VARRIÇÃO	5.541,00	
ÁREA EXTERNA 2 - COLETA	1.719,00	
ÁREA INTERNA 1	5710,79	
ÁREA INTERNA 2	257,24	
ÁREA INTERNA 3	1669,35	
ÁREA INTERNA 4	139,2	
19049,63		

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DO PREÇO																	
DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS - DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO																	
1	Tipo de Serviço							Limpeza									
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)							5143-20									
3	Número de Meses da execução contratual							2									
4	Categoria Profissional/ Convenção Coletiva							Limpeza									
5	Data base da categoria							01ª de janeiro									
6	Categoria do empregado							Auxiliar de Limpeza									
7	Valor do salário normativo da Categoria							R\$ 1.837,40									
Módulo 1 - Composição da remuneração																	
Composição da remuneração																	
A	Salário Base		Salário mínimo:		582,00	Dias trabalho-mês		22	1.837,40								
B	Adicional de insalubridade		Adicional noturno		Fator de correção		0,00%										
C	Valor da hora normal		Valor adicional noturno (12h)		R\$ 0,00		1,142857143										
	Horário Noturno: 22:00-05:00		Horas relógio:		Horas noturnas:		0,00										
	Vr. hora normal - not		Hora extra (80%)		R\$ 0,00												
D	Hora noturna reduzida		H N reduz p/ dia		0,00		Horas not (red/mês)										
E	Outros (especificar)																
Total da Remuneração									1.837,40								
Nota: O Mod 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado pela prestação do serviço no período de 12 meses																	
Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários																	
Submódulo 2.1 - 13ª (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias																	
A	13ª (décimo terceiro salário)				8,33%		151,06										
B	Férias e Adicional de Férias				12,10%		222,33										
Subtotal					20,43%												
C	Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias				0,00%		-										
Total					20,43%												
Nota 3: Como a planilha de custos e formação de preços é elaborada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação noturna, férias e adicional de férias.																	
Nota 2: O adicional de férias consta no submódulo 2.1 e corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividida por 12 (doze) conforme Nota 1 acima																	
Nota 3: Calcula-se incidência de gratificação e adicional de férias no 13º Salário, Férias e Adicional de Férias, bem como a gratificação principal e o adicional de 50% sobre a gratificação principal e o adicional de 50% sobre o adicional de férias remuneradas ao final do contrato de 12 meses. Esta rubrica, quando da prorrogação contratual, torna-se custo não reincidente.																	
Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de																	
A	INSS (art 22, inc I Lei 8.212/91)				20,00%		442,56										
B	SESI OU SESC (art 30 Lei 8.036/90)				0,00%		-										
C	SENAI OU SENAC (art. 30 Dec Lei 7.318/86)				0,00%		-										
D	INCCIA (art 1 e 2 Decr Lei 1.444/70)				0,00%		-										
E	Salário educação (art. 15, da Lei nº 9.424/96; do art. 2º do Decr 3.142/99; e art. 212, § 5º da CF)				0,00%		-										
F	FGTS (art 15 Lei nº 8.030/90)				8,00%		177,02										
G	Art 1º, 22, inc II, Lei 822/91 e art 101, 10.665/03		3,00%		FAP		1,00		66,38								
H	SEBRAE (Lei 8029/90)				0,00%		-										
Total									31,00%								
Total									685,96								
Nota 2: Os percentuais dos encargos previdenciários, da FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.																	
Nota 3: O FAP é equivalente do grupo de risco do empregado, de 2% para risco Médio, de 2% para risco Alto, e de 3% de risco Grande.																	
Nota 3: Os percentuais incidem sobre o Módulo 1 e o Submódulo 2.1.																	
Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.																	
A	Vale transporte						162,56										
B	Auxílio alimentação						447,48										
C	Vale Alimentação						151,91										
D	Benefício Social Sindical						16,75										
E	Auxílio Saúde						37,09										
F	Prêmio de Aceleração						315,00										
G	Auxílio Creche						105,33										
Total de Benefícios mensais e diários																	
1.236,12																	
Nota 3: O valor informado deve ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado)																	
Nota 2: Observar a prestação dos benefícios constantes em Acordos, Convenções e Disposições Coletivas de Trabalho e atender-se ao disposto no art. 6º desta Instrução Normativa.																	
2 Quadro-Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários																	
2.1	13ª (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias						375,39										
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições						685,96										
2.3	Benefícios Mensais e Diários						1.236,12										
Total					2.297,47												
Módulo 3 - Provisão para Rescisão																	
Provisão para rescisão																	
A	Aviso prévio indenizado	Percentual de ocorrência anual		Nº de dias	0,46%	8,42											
		5,50%															
B	Incidência do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado		Ocorrência		FGTS		0,04%		0,67								
C	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado	100,00%		40,00%	3,85%	70,81											
D	Aviso prévio trabalhado	Quantidade de Dias		(meses)	1,94%	35,73											
		7															
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre Aviso Prévio Trabalhado		Percentual de ocorrência		FGTS		0,60%		11,08								
F	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado	100,00%		40,00%	3,85%	70,81											
Total					10,75%		197,52										
Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente																	
Submódulo 4.1 - Substituição em Ausências Legais																	
Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3																	
A	Substituto na cobertura de Férias				0,140%		6,07										
B	Substituto na cobertura de Ausências Legais	Dias de ocorrência por ano		5,36%	1,66%	71,73											
C	Substituto na Cobertura de Licença-Paternidade	Dias de afastamento		Percentual de ocorrência anual - IBGE	0,0208%	0,90											
		5															
D	Substituto na Cobertura de ausência por acidente de trabalho	dias afastamento		Percentual de ocorrência anual	0,33%	14,44											
		15															
E	Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade	Nº Meses de Licença/ano		Percentual de ocorrência anual - IBGE	0,06%	2,41											
		4															
Total do Submódulo 4.1							95,55										
Nota 2: Os itens que compõem o módulo 4 referem-se aos dias trabalhados pelo respectivo substituto, quando o empregado abdicar na prestação de serviço sofrer ausência, conforme as providências estabelecidas na legislação.																	
4 Quadro-Resumo do Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente																	
4.1	Substituto nas Ausências Legais						95,55										
Total					95,55												
Módulo 5 - Insumos Diversos																	
Insumos Diversos																	
A	Uniformes/EPI						65,96										
B	Equipamentos						65,96										
Total																	
Nota: Valores mensais por empregado.																	
Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado) – Custos diretos																	
(R\$)																	
A	Módulo 1 - Composição da remuneração						R\$ 1.837,40										
B	Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários						R\$ 2.297,47										
C	Módulo 3 - Provisão para Rescisão						R\$ 197,52										
D	Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente						R\$ 95,55										
E	Módulo 5 - Insumos Diversos						R\$ 65,96										
Custo Direto- Subtotal (A+B+C+D+E)																	
R\$ 4.493,90																	
Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro																	
Custos Indiretos, Tributos e Lucro																	
A	Custos indiretos / Despesas Administrativas e Operacionais				11,30%		507,81										
B	Lucro				8,00%		400,14										
C	c.1 - Tributos Federais	PIS:		0,70%		8,94%		530,34									
		COFINS:		3,24%													
		c.2 - Tributos Estaduais															
c.3 - Tributos Municipais		ISSQN:		5,00%													
Total									1.438,29								
Nota 2: Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.																	
Nota 3: O valor informado é tributário e não se aplica o acréscimo sobre o valor do pagamento.																	
QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO																	
Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)																	
(R\$)																	
A	Módulo 1 - Composição da remuneração						R\$ 1.837,40										
B	Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários						R\$ 2.297,47										
C	Módulo 3 - Provisão para Rescisão						R\$ 197,52										
D	Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente						R\$ 95,55										
E	Módulo 5 - Insumos Diversos						R\$ 65,96										
Módulo 6 - Custos indiretos, tributos e lucro					R\$ 1.438,29												
Valor total por empregado																	
									R\$ 5.932,19								

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DO PREÇO										
DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS - DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO										
1	Tipo de Serviço				Limpeza					
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)				5143-10					
3	Número de Meses da execução contratual				2					
4	Categoria Profissional/ Convenção Coletiva				Limpeza					
5	Data base da categoria				17 janeiro					
6	Categoria do empregado				Agente de Higienização					
7	Valor do salário normativo da Categoria				R\$ 1.837,40					
				ano = 365	0,25	365,25				
Módulo 1: Composição da remuneração										
1	Composição da remuneração									Valor (R\$)
A	Salário Base		Salário mínimo fed.: 1623,00	Dias trabalho-mês	15,22	1.837,40				
B			Adicional de insalubridade		40,00%	648,40				
		Adicional noturno		Fator de correção						
C	Valor da hora normal		Valor adicional noturno (1h)		R\$ 0,00	1,142857143		-		
	Horário Noturno: 22:00-05:00		Horas noturnas		0,00					
	Vr. hora normal not		Horas extra (50%)		R\$ 0,00					
D	Hora noturna reduzida		H N reduz p/ dia:		0,00	Horas not red/mês:		0,00		
E	Outros (Especificar)				-					
Total da Remuneração					2.485,80					
Nota: O Mod 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado pela prestação do serviço no período de 12 meses.										
Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários										
Submódulo 2.1 - 13ª (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias					Valor(R\$)					
A	13ª (décimo terceiro salário)				8,33%	207,07				
B	Férias e Adicional de Férias				12,10%	300,78				
Subtotal					20,43%	507,85				
C	Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias				0,00%	-				
Total					20,43%	507,85				
Nota 1: Como a planilha de custos e formação de preço é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores relativos a gratificação natalina, férias e adicional de férias.										
Nota 2: O adicional de férias contido no submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é diluído por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.										
Nota 3: Levando em consideração a vigência contratual prevista no art. 9º da Lei nº 8.080, de 21 de junho de 1993, a rubrica férias não possui natureza salarial e a incidência do pagamento das férias remuneradas ao final do contrato de 12 meses. Esta rubrica, quando da prorrogação contratual, torna-se custo não renovável.										
Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de					Percentual(%)	Valor(R\$)				
A	INSS (art.22, inc.I Lei 8.212/91)				20,00%	598,73				
B	SESI OU SESC (art.30 Lei 8.036/90)				0,00%	-				
C	SENAC ou SENAC (art.30 Dec Lei 2.318/86)				0,00%	-				
D	INCRA (art.1 e 2 Decr Lei 1146/70)				0,00%	-				
E	Salário Educação (art.15, da Lei nº 9.424/96; do art.2º do Decr 3.142/99; e art.212, § 5º da CF)				0,00%	-				
F	FGTS (art.15 Lei nº 8.030/90)				8,00%	239,49				
G	RAT (Art.22, inc. II, Lei 8212/91 e art.101 L.10.666/03)		3,00%	FAP	1,00	3,00%	89,81			
H	SEBRAE (Lei 8029/90)				0,00%	-				
Total					31,00%	928,03				
Nota 1: Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.										
Nota 2: O RAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco baixo, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.										
Nota 3: Esses percentuais incidem sobre o Módulo 1 e o Submódulo 2.1.										
Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.					Valor(R\$)					
A	Vale transporte				162,56					
B	Auxílio alimentação				447,48					
C	Vale Alimentação				151,91					
D	Benefício Social Sindical				16,75					
E	Auxílio Saúde				37,09					
F	Prêmio de Assistência				315,00					
G	Auxílio Creche				105,33					
Total de Benefícios mensais e diários					1.236,12					
Nota 1: O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).										
Nota 2: Observar a previsão dos benefícios contidos em Acordos, Convenções e Dispositivos Coletivos de Trabalho e atentar-se ao disposto no art. 4º desta Instrução Normativa.										
2	Quadro-Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários				Valor(R\$)					
2.1	13ª (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias				507,85					
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições				928,03					
2.3	Benefícios Mensais e Diários				1.236,12					
Total					2.672,00					
Módulo 3 - Provisão para Rescisão										
3	Provisão para rescisão				Valor (R\$)					
A	Aviso prévio indenizado	Percentual de ocorrência anual		Nº de dias		0,46%	11,39			
		5,50%	30							
B	Incidência do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado				0,04%	0,91				
C	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado	Ocorrência		FGTS		3,85%	95,80			
		100,00%	40,00%							
D	Aviso prévio trabalhado		Quantidade de Dias		(meses)	1,94%	48,34			
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre Aviso Prévio Trabalhado		7		12	0,60%	14,98			
F	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado	Percentual de Ocorrência		Percentual Multa FGTS		3,85%	95,80			
		100,00%	40,00%							
Total					10,75%	267,26				
Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente										
4.5	Submódulo 4.1 - Substituição em Ausências Legais				Valor(R\$)					
Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3					5.425,06					
A	Substituto na cobertura de Férias					0,140%	7,60			
B	Substituto na cobertura de Ausências Legais	Dias de ocorrência por ano			1,66%	89,81				
		5,96								
C	Substituto na Cobertura de Licença-Paternidade	Dias de afastamento		Percentual de ocorrência anual - IBGE	0,0208%	1,13				
		5	1,50%							
D	Substituto na Cobertura de ausência por acidente de trabalho	dias afastamento		Percentual de ocorrência anual	0,33%	18,08				
		15	8,00%							
E	Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade	Nº meses de afastamento		Percentual de ocorrência anual	0,06%	3,01				
		4	2%							
Total do Submódulo 4.1					119,63					
Nota 1: Os itens que compõem o módulo 4 se referem ao custo do qual responderá pelo respectivo/contratista, quando o empregado acusado na prestação de serviço estiver ausente, conforme as premissas estabelecidas na legislação.										
4	Quadro-Resumo do Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente				Valor(R\$)					
4.1	Substituto nas Ausências Legais				119,63					
Total					119,63					
Módulo 5 - Insumos Diversos										
5	Insumos Diversos				Valor (R\$)					
A	Uniformes/EPI				65,96					
B	Equipamentos									
Total					65,96					
Nota: Valores mensais por empregado.										
Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado) - Custos diretos					(R\$)					
A	Módulo 1 - Composição da remuneração				R\$ 2.485,80					
B	Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários				R\$ 2.672,00					
C	Módulo 3 - Provisão para Rescisão				R\$ 267,26					
D	Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente				R\$ 119,63					
E	Módulo 5 - Insumos Diversos				R\$ 65,96					
Custo Direto: Subtotal (A+B+C+D+E)					R\$ 5.610,65					
Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro										
6	Custos Indiretos, Tributos e Lucro				Percentual (%)		Valor (R\$)			
A	Custos indiretos / Despesas Administrativas e Operacionais				11,30%		634,00			
B	Lucro				8,00%		499,57			
C	c.1 - Tributos Federais	PIS:		0,70%		8,94%	662,13			
		COFINS:		3,24%						
	c.2 - Tributos Estaduais	ISSQN:		5,00%						
		Total								
Total					1.795,70					
Nota 1: Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.										
Nota 2: O valor referente a tributos é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do faturamento.										
QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO										
Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)					(R\$)					
A	Módulo 1 - Composição da remuneração				R\$ 2.485,80					
B	Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários				R\$ 2.672,00					
C	Módulo 3 - Provisão para Rescisão				R\$ 267,26					
D	Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente				R\$ 119,63					
Módulo 5 - Insumos Diversos				R\$ 65,96						
Módulo 6- Custos indiretos, tributos e lucro				R\$ 1.795,70						
Valor total por empregado					R\$ 7.406,35					

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DO PREÇO												
DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS - DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO												
1	Tipo de Serviço							Limpeza				
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)							5143-20				
3	Número de Meses da execução contratual							2				
4	Categoria Profissional/ Convenção Coletiva							Limpeza				
5	Data base da categoria							1º janeiro				
6	Categoria do empregado							Auxiliar de Limpeza / Líder				
7	Valor do salário normativo da Categoria							R\$ 2.003,90				
ano = 365							0,25	365,25				
Módulo 1 - Composição da remuneração												
1	Composição da remuneração							Valor (R\$)				
A	Salário Base		Salário mínimo:	1621,00	Dias trabalho-mês	15,22	2.003,90					
B	Adicional de Insalubridade		Adicional noturno		Fator de correção							
C	Valor da hora normal		Valor adicional noturno (1h)		R\$ 0,00	1,142857143						
	Horário Noturno: 22:00-05:00		Horas relógio:		Horas noturnas:		0,00					
	Vr. hora normal not		Hora extra (60%)		R\$ 0,00							
D	Hora noturna reduzida		H N reduz p/ dia:		0,00	Horas not red/mês:		0,00				
E	Outros (especificar)								-			
Total da Remuneração							20,43%		2.003,90			
Nota: O Módulo 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado pela prestação do serviço no período de 12 meses												
Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários												
Submódulo 2.1 - 13ª (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias							Valor(R\$)					
A	13ª (décimo terceiro salário)						8,33%	166,92				
B	Férias e Adicional de Férias						12,10%	242,47				
Subtotal						20,43%		409,39				
C	Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias						0,00%					
Total						20,43%		409,39				
Nota 1: Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doce avos) dos valores referentes à prestação noturna, férias e adicional de férias.												
Nota 2: O adicional de férias contido no Submódulo 2.2 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividida por 12 (doze) conforme Nota 3 acima.												
Nota 3: Tendo em consideração a vigência contratual prevista no art. 57 da Lei nº 8.080, de 23 de junho de 1990, a rubrica férias tem como objetivo principal suprir a necessidade de pagamento das férias remuneradas ao final do contrato de 12 meses. Esta rubrica, quando da prestação contratada, tem-se como não onerosa.												
Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de												
							Percentual(%)	Valor(R\$)				
A	INSS (art 22, inc I Lei 8.212/91)						20,00%	482,66				
B	SESI OU SESC (art 30 Lei 8.036/90)						0,00%	-				
C	SENAI OU SENAC (art 30 Dec Lei 2.318/86)						0,00%	-				
D	INCRÁ (art 1 e 2 Decr Lei 1146/70)						0,00%	-				
E	Salário educação (art. 15, da Lei nº 9.424/96; do art. 2º do Decr 3.142/99; e art. 212, § 5º da CF)						0,00%	-				
F	FGTS (art 15 Lei nº 8.030/90)						8,00%	193,06				
G	RAT (art. 22, inc. II, Lei 8212/91 e art. 10 L 10.666/03)		3,00%	FAP	1,00		3,00%	72,40				
H	SEBRAE (Lei 8029/90)						0,00%	-				
Total						31,00%		748,12				
Nota 1: Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.												
Nota 2: O RAT é dependente do grau de risco do serviço, variando entre 10% para risco médio, de 20% para risco elevado, e de 30% de risco grave.												
Nota 3: Estes percentuais incidem sobre o Módulo 1 e o Submódulo 2.1.												
Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários.												
							Valor(R\$)					
A	Vale transporte							152,57				
B	Auxílio alimentação							447,88				
C	Vale Alimentação							151,91				
D	Benefício Social Sindical							16,75				
E	Auxílio Saúde							37,09				
F	Prêmio de Assiduidade							315,00				
G	Auxílio Creche							105,33				
Total de Benefícios mensais e diários						1.226,13						
Nota 1: O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).												
Nota 2: Observar a previsão dos benefícios contidos em Acordos, Convenções e Disposições Coletivas de Trabalho e atender-se ao disposto no art. 6º desta Instrução Normativa.												
2. Quadro-Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários												
2.1	13ª (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias							409,39				
2.2	GPS, FGTS e outras contribuições							748,12				
2.3	Benefícios Mensais e Diários							1.226,13				
Total						2.383,64						
Módulo 3 - Provisão para Rescisão												
3	Provisão para rescisão							Valor (R\$)				
A	Aviso prévio indenizado	Percentual de ocorrência anual		Nº de dias	30	0,40%						
		5,50%					9,18					
B	Incidência do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado				FGTS	0,04%	0,73					
C	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado	Ocorrência		100,00%	40,00%	3,85%						
							77,23					
D	Aviso prévio trabalhado	Quantidade de Dias		7	12	1,94%						
							38,96					
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre Aviso Prévio Trabalhado				Percentual de Ocorrência	0,60%	12,08					
F	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado	Percentual de Ocorrência		100,00%	40,00%	3,85%						
							77,23					
Total						10,75%		215,41				
Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente												
4.5	Submódulo 4.1 - Substituição em Ausências Legais							Valor(R\$)				
Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3								4.602,95				
A	Substituto na cobertura de Férias				0,140%		6,44					
B	Substituto na cobertura de Ausências Legais	Dias de ocorrência por ano		5,96		1,66%						
							76,20					
C	Substituto na Cobertura de Licença-Paternidade	Dias de afastamento		5	1,50%	0,0208%						
							0,96					
D	Substituto na Cobertura de ausência por acidente de trabalho	dias afastamento		15	8,00%	0,33%						
							15,34					
E	Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade	Dias de afastamento		4	2%	0,06%						
							2,56					
Total do Submódulo 4.1						101,50						
Nota 1: O custo que integram e módulo 4 refere-se ao custo dos seus trabalhadores para reposição/ substituição, quando o empregado absente na prestação de serviço estiver ausente, conforme as províncias estabelecidas na legislação.												
4. Quadro-Resumo do Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente								Valor(R\$)				
4.1	Substituto nas Ausências Legais							101,50				
Total						101,50						
Módulo 5 - Insumos Diversos												
5	Insumos Diversos							Valor (R\$)				
A	Uniformes/EPI							65,96				
B	Equipamentos							-				
Total						65,96						
Nota: Valores mensais por empregado.												
Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado) - Custos diretos												
							(R\$)					
A	Módulo 1 - Composição da remuneração							R\$ 2.003,90				
B	Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários							R\$ 2.383,64				
C	Módulo 3 - Provisão para Rescisão							R\$ 215,41				
D	Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente							R\$ 101,50				
E	Módulo 5 - Insumos Diversos							R\$ 65,96				
Custo Direto- Subtotal (A+B+C+D+E)						R\$ 4.770,41						
Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro												
Custos Indiretos, Tributos e Lucro							Percentual (%)		Valor (R\$)			
A	Custos indiretos / Despesas Administrativas e Operacionais						11,30%	539,06				
B	Lucro						8,00%	424,76				
C	c.1 - Tributos Federais	Tributos				8,94%						
		PIS:		0,70%								
		COFINS:		3,24%								
	c.2 - Tributos Estaduais											
c.3 - Tributos Municipais												
	Total						5,00%	1.526,79				
Nota 1: Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.												
Nota 2: O valor referente à tributação é obtido aplicando-se o percentual sobre o valor do laboratório												
QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO												
Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)							(R\$)					
A	Módulo 1 - Composição da remuneração							R\$ 2.003,90				
B	Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários							R\$ 2.383,64				
C	Módulo 3 - Provisão para Rescisão							R\$ 215,41				
D	Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente							R\$ 101,50				
E	Módulo 5 - Insumos Diversos							R\$ 65,96				
Módulo 6 - Custos indiretos, tributos e lucro							R\$ 1.526,79					
Valor total por empregado						R\$ 6.297,20						

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DO PREÇO									
DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS - DADOS REFERENTES A CONTRATAÇÃO									
1	Tipo de Serviço				Limpeza				
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)				5143-20				
3	Número de Meses da execução contratual				2				
4	Categoria Profissional/ Convenção Coletiva				Limpeza				
5	Data base da categoria				1º janeiro				
6	Categoria do empregado				Limpeador de Vidros				
7	Valor do salário normativo da Categoria				R\$ 2.014,10				
ano = 365 0,25 365,25									
Módulo 1 - Composição da remuneração									
Composição da remuneração Valor (R\$)									
A	Salário Base		Salário mínimo: 1621,00		Dias trabalho-mês: 15,22		2.014,10		
B	Adicional de Insalubridade		0,00%				-		
Adicional noturno									
Valor da hora normal		Valor adicional noturno (1h)		R\$ 0,00		Fator de correção		-	
Horário Noturno: 22:00-05:00		Horas relógio:		Horas noturnas: 0,00					
Vr. hora normal not		Hora extra (50%)		R\$ 0,00					
Hora noturna reduzida		H N reduz p/ dia:		0,00		Horas not red/mês:		0,00	
Outros (especificar)								-	
Total da Remuneração 2.014,10									
Nota: O Mês 1 refere-se ao valor mensal devido ao empregado pela prestação do serviço no período de 12 meses.									
Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários									
Submódulo 2.1 - 13ª (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias Valor(R\$)									
A 13ª (décimo terceiro salário)		8,33%		167,77					
B Férias e Adicional de Férias		12,10%		243,71					
Subtotal		20,43%		411,48					
C Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias		0,00%		-					
Total		20,43%		411,48					
Nota 1: Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doce avos) dos valores referentes a prestação notatna, férias e adicional de férias.									
Nota 2: O adicional de férias contido no submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividida por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.									
Nota 3: Tendo em consideração a vigência contratual prevista no art. 57 da Lei nº 8.080, de 21 de junho de 1990, a rubrica férias tem como objetivo principal reger a necessidade do pagamento das férias remuneradas ao final do contrato de 12 meses. Esta rubrica, quando da prestação contratada, tem-se como rubrica análoga.									
Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e demais contribuições Percentual(%) Valor(R\$)									
A INSS (art. 22, inc. I Lei 8.212/91)		20,00%		485,12					
B SESI OU SESC (art. 30 Lei 8.036/90)		0,00%		-					
C SENAI OU SENAC (art. 30 Dec. Lei. 2.318/86)		0,00%		-					
D INCRÁ (art. 1 e 2 Decr. Lei 1146/70)		0,00%		-					
F Salário educação (art. 15, da Lei nº 9.424/96; do art. 2º do Decr. 3.142/99; e art. 212, § 5º da CF)		0,00%		-					
F FGTS (art. 15 Lei nº 8.030/90)		8,00%		194,05					
G RAT (art. 22, inc. II, Lei 8212/91 e art. 10, L. 10.666/03)		3,00%		FAP 1,00		3,00%		72,77	
H SEBRAE (Lei 8029/90)		0,00%		-					
Total		31,00%		751,94					
Nota 2: Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.									
Nota 2: O RAT é dependente do grau de risco do serviço, variando entre 10% para risco baixo, de 20% para risco médio, e de 30% de risco grave.									
Nota 3: Estes percentuais incidem sobre o Módulo 1 e o Submódulo 2.1.									
Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários. Valor(R\$)									
A Vale transporte		151,95							
B Auxílio alimentação		447,88							
C Vale Alimentação		151,91							
D Benefício Social Sindical		16,75							
E Auxílio Saúde		37,09							
F Prêmio de Assiduidade		315,00							
G Auxílio Creche		105,33							
Total de Benefícios mensais e diários		1.225,51							
Nota 1: O valor informado deverá ser o custo real do benefício (descontado o valor eventualmente pago pelo empregado).									
Nota 2: Observar a prestação dos benefícios contidos em Acordos, Convenções e Disposições Coletivas de Trabalho e atentar-se ao disposto no art. 6º desta Instrução Normativa.									
2 Quadro-Resumo do Módulo 2 - Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários Valor(R\$)									
2.1 13ª (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias		411,48							
2.2 GPS, FGTS e outras contribuições		751,94							
2.3 Benefícios Mensais e Diários		1.225,51							
Total		2.388,93							
Módulo 3 - Provisão para Rescisão									
3 Provisão para rescisão Valor (R\$)									
A Aviso prévio indenizado		Percentual de ocorrência anual 5,50%		Nº de dias 30		0,46%		9,23	
B Incidência do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado		FGTS				0,04%		0,74	
C Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado		Ocorrência 100,00%		40,00%		3,85%		77,62	
D Aviso prévio trabalhado		Quantidade de Dias (meses) 7 12				1,94%		39,16	
E Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre Aviso Prévio Trabalhado		Percentual de Ocorrência FGTS				0,60%		12,14	
F Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado		Percentual de Ocorrência FGTS 100,00%		40,00%		3,85%		77,62	
Total		10,75%						216,51	
Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente									
4.1 Submódulo 4.1 - Substituição em Ausências Legais Valor(R\$)									
Módulo 1 + Módulo 2 + Módulo 3 4.619,54									
A Substituto na cobertura de Férias		Dias de ocorrência por ano 5,96				0,140%		6,47	
B Substituto na cobertura de Ausências Legais		Dias de afastamento 5		Percentual de ocorrência anual - IBGE 1,50%		1,66%		76,48	
C Substituto na Cobertura de Licença-Paternidade		dias afastamento 15		Percentual de ocorrência anual 8,00%		0,0208%		0,96	
D Substituto na Cobertura de ausência por acidente de trabalho		Nº dias de ocorrência anual 4		2%		0,33%		15,40	
E Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade		Dias de ocorrência anual 4		2%		0,06%		2,57	
Total do Submódulo 4.1								101,88	
Nota: O custo que integram o módulo 4 refere-se ao custo dos dias trabalhados pelo substituto, quando o empregado absente na prestação de serviço estiver ausente, conforme as províões estabelecidas na legislação.									
4 Quadro-Resumo do Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente Valor(R\$)									
4.1 Substituto nas Ausências Legais		101,88							
Total		101,88							
Módulo 5 - Insumos Diversos									
5 Insumos Diversos Valor (R\$)									
A Uniformes/EPI		65,96							
B Equipamentos		-							
Total		65,96							
Nota: Valores mensais por empregado.									
Mão de obra vinculada à execução contratual (valor por empregado) - Custos diretos (R\$)									
A Módulo 1 - Composição da remuneração		R\$ 2.014,10							
B Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		R\$ 2.388,93							
C Módulo 3 - Provisão para Rescisão		R\$ 216,51							
D Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		R\$ 101,88							
E Módulo 5 - Insumos Diversos		R\$ 65,96							
Custo Direto: Subtotal (A+B+C+D+E)		R\$ 4.787,38							
Módulo 6 - Custos Indiretos, Tributos e Lucro									
6 Custos Indiretos, Tributos e Lucro Percentual (%) Valor (R\$)									
A Custos indiretos / Despesas Administrativas e Operacionais		11,30%		540,97					
B Lucro		8,00%		426,27					
C Tributos									
c.1 - Tributos Federais		PIS: 0,70%				8,94%		564,97	
c.2 - Tributos Estaduais		COFINS: 3,24%							
c.3 - Tributos Municipais		ISSQN: 5,00%							
Total								1.532,21	
Nota 1: Custos Indiretos, Tributos e Lucro por empregado.									
Nota 2: O valor referente a tributos é obtido aplicando-se a percentual sobre o valor do faturamento.									
QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO (R\$)									
A Módulo 1 - Composição da remuneração		R\$ 2.014,10							
B Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		R\$ 2.388,93							
C Módulo 3 - Provisão para Rescisão		R\$ 216,51							
D Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		R\$ 101,88							
E Módulo 5 - Insumos Diversos		R\$ 65,96							
F Módulo 6- Custos indiretos, tributos e lucro		R\$ 1.532,21							
Valor total por empregado		R\$ 6.319,59							

Submódulo 2.3: Benefícios mensais e diários					
	Salário base - Auxiliar de Limpeza / Ag. Higienização			R\$ 1.837,40	
2	Benefícios mensais e diários			Valor(R\$)	
A	Vale transporte (40 horas semanais)		Bilhetes diários	2	R\$ 162,56
	nº de viagens	22	Custo bilhete	R\$ 6,20	
			Participação empregado	R\$ 110,24	
B	Auxílio alimentação (40 horas semanais)		Tickets mensais	22,000	R\$ 447,48
			Custo ticket	R\$ 21,80	
			Participação empregado		
C	Vale Alimentação		Valor do benefício	R\$ 151,91	R\$ 151,91
			Participação empregado		
D	Benefício Social Sindical		Valor Beneficio mensal	R\$ 16,75	R\$ 16,75
			Participação empregado		
E	Auxílio Saúde		Valor unitário	R\$ 37,09	R\$ 37,09
			Participação empregado		
F	Cesta Básica II		Valor Beneficio mensal	R\$ 315,00	R\$ 315,00
			Participação empregado		
G	Auxílio Creche		Valor Beneficio mensal	R\$ 105,33	R\$ 105,33
			Participação empregado		
					R\$ 1.236,12

Submódulo 2.3: Benefícios mensais e diários						
	Salário base - Líder				R\$ 2.003,90	
2	Benefícios mensais e diários				Valor(R\$)	
A	Vale transporte (40 horas semanais)		Bilhetes diários		2	R\$ 152,57
	nº de viagens	22	Custo bilhete		R\$ 6,20	
			Participação empregado		R\$ 120,23	
B	Auxílio alimentação (40 horas semanais)		Tickets mensais		22,000	R\$ 447,48
			Custo ticket		R\$ 21,80	
			Participação empregado		1,46	
C	Vale Alimentação		Valor do benefício		R\$ 151,91	R\$ 151,91
			Participação empregado		R\$ 0,00	
D	Benefício Social Sindical		Valor Benefício mensal		R\$ 16,75	R\$ 16,75
			Participação empregado		R\$ 0,00	
E	Auxílio Saúde		Valor unitário		R\$ 37,09	R\$ 37,09
			Participação empregado		R\$ 0,00	
F	Cesta Básica II		Valor Benefício mensal		R\$ 315,00	R\$ 315,00
			Participação empregado			
G	Auxílio Creche		Valor Benefício mensal		R\$ 105,33	R\$ 105,33
			Participação empregado			
						R\$ 1.226,13

Submódulo 2.3: Benefícios mensais e diários					
	Salário base - Limpador de Vidros			R\$ 2.014,10	
2	Benefícios mensais e diários			Valor(R\$)	
A	Vale transporte (40 horas semanais)		Bilhetes diários	2	R\$ 151,95
	nº de viagens	22	Custo bilhete	R\$ 6,20	
			Participação empregado	R\$ 120,85	
B	Auxílio alimentação (40 horas semanais)		Tickets mensais	22,000	R\$ 447,48
			Custo ticket	R\$ 21,80	
			Participação empregado	1,46	
C	Vale Alimentação		Valor do benefício	R\$ 151,91	R\$ 151,91
			Participação empregado	R\$ 0,00	
D	Benefício Social Sindical		Valor Benefício mensal	R\$ 16,75	R\$ 16,75
			Participação empregado	R\$ 0,00	
E	Auxílio Saúde		Valor unitário	R\$ 37,09	R\$ 37,09
			Participação empregado	R\$ 0,00	
F	Cesta Básica II		Valor Benefício mensal	R\$ 315,00	R\$ 315,00
			Participação empregado		
G	Auxílio Creche		Valor Benefício mensal	R\$ 105,33	R\$ 105,33
			Participação empregado		
					R\$ 1.225,51

MÓDULO 05 – INSUMOS DIVERSOS**UNIFORMES/EPI**

ITEM	DESCRIÇÃO	QUANT	Vida útil (meses)	R\$ UNITÁRIO	R\$ MENSAL
1	Sapato profissional preto, fechado na parte superior e no calcanhar, solado antiderrapante, confeccionado de material leve e confortável (par)	1	24	R\$ 53,87	R\$ 2,24
2	Camisetas 100% algodão, manga curta	2	6	R\$ 36,90	R\$ 12,30
3	Calças compridas em tecido arejado e maleável (preferencialmente com elastano), de forma que não dificulte a movimentação do funcionário em suas atividade laborais.	2	6	R\$ 44,80	R\$ 14,93
4	Capa de chuva em PVC	1	60	R\$ 14,97	R\$ 0,25
5	Jaqueta forrada em tactél ou nylon, com zíper na frente e bolsos laterais	1	24	R\$ 85,40	R\$ 3,56
6	Crachá de identificação	1	60	R\$ 0,78	R\$ 0,01
7	Luva de látex forrada com palma antiderrapante e cano médio.	1	0,25	R\$ 3,00	R\$ 12,00
8	Luva de látex forrada com palma antiderrapante e cano longo.	1	0,25	R\$ 3,00	R\$ 12,00
9	Respirador purificador de ar tipo peça semifacial filtrante	1	6	R\$ 2,99	R\$ 0,50
10	Óculos de Proteção	1	24	R\$ 10,00	R\$ 4,61
11	Protetor de ouvido	1	6	R\$ 5,00	R\$ 0,83
12	Bota de borracha cano médio, confeccionada em PVC, impermeável, solado antiderrapante, e forro em poliéster. (par)	1	18	R\$ 49,00	R\$ 2,72
13	Avental em PVC forrado impermeável	1	12	R\$ 15,00	R\$ 1,25
VALOR TOTAL MENSAL DE UNIFORMES/EPI					R\$ 65,96



1 - DADOS DA EMPRESA:

RAZÃO SOCIAL: SUPER SERVIÇOS DE LIMPEZA LTDA		
CNPJ: nº 02.246.641/0001-56		
ENDEREÇO: Av. Padre Arlindo Vieira, 1600 – sala 2 – Jardim Vergueiro (Sacomã)		
CIDADE: São Paulo	ESTADO: SP	CEP: 04166-000
TELEFONE: 11 91084-2289	FAX:	
E-MAIL: superservicosterceirizados@gmail.com		
PESSOA RESPONSÁVEL PARA CONTATO		
NOME: Vinicius Alves Conceição		
E-MAIL: superservicosterceirizados@gmail.com		
PESSOA PARA CONTATO: Vinicius Alves Conceição		
CONVENÇÃO COLETIVA: NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003895/2026		
Base: 2026		

2. DO OBJETO:

Contratação de serviços contínuos de limpeza, asseio e conservação predial para o IFSP – Campus Guarulhos, a serem executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

3. DOS PREÇOS:

VALOR MENSAL DA PROPOSTA POR EXTENSO: R\$ 55.588,86 (Cinquenta e cinco mil quinhentos e oitenta e oito reais e oitenta e seis centavos).

4. DA VALIDADE DA PROPOSTA

Esta proposta tem validade de 60 dias contados da sua apresentação.

São Paulo-SP, 06 de julho de 2026.

Vinicius Alves Conceição
Sócio Unipessoal
CPF n.º 341.864.708-12



ANEXO III - DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELO ENQUADRAMENTO SINDICAL

DECLARO que a empresa **SUPER SERVIÇOS DE LIMPEZA LTDA**, inscrita no CNPJ (MF) no n.º **02.246.641/0001-56**, inscrição estadual no _____, estabelecida em, Av. Padre Arlindo Vieira, 1600 – sala 2 – Jardim Vergueiro (Sacomã), está regulamente vinculada ao Sindicato SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH MUNICIPIO GUARULHOS - SP, conforme Carta de Registro Sindical anexo, e é integralmente responsável pela veracidade das informações prestadas quanto ao seu regular enquadramento sindical, por eventuais erros ou fraude pela utilização de instrumento coletivo incompatível com o enquadramento sindical declarado, e por qualquer ônus decorrente de reenquadramentos que ocorram durante a vigência contratual, aplicando-se as sanções previstas no art. 156, incisos III e IV, da Lei no 14.133, 1º de abril de 2021 em caso de irregularidades.

São Paulo-SP, 06 de julho de 2026.

Vinícius Alves Conceição
Sócio Unipessoal
CPF n.º 341.864.708-12