



HP SERVIÇOS

ILUSTRÍSSIMO SENHOR PREGOEIRO DA FACULDADE DE DIREITO DE FRANCA.

Recebido em 09/08/2021

Fls 50

PROCESSO Nº 04/2021
PREGÃO PRESENCIAL Nº. 03/2021

José Donizete Ferreira
RG. 14.180.766-6
Escritário
Faculdade de Direito de Franca

HP SERVIÇOS TERCEIRIZADOS EIRELLI – ME, representada neste ato na forma e nos termos do estatuto social vigente, vem com o devido respeito, a presença de V. Sas., face ao Processo Administrativo de Pregão Eletrônico, em epígrafe, tempestivamente, com fundamento no artigo 4º inc. XVIII, da Lei 10.520/2002, e os artigos constantes da Lei. 8666/93, com destaque aos artigos 48 e 109 seguintes, artigo 5, XXXV da Constituição Federal e demais disposições legais atinentes, apresentar suas razões de

RECURSO

em face da classificação da empresa **RENOVE - SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO EIRELI**, ante aos motivos de fato e de direito a seguir explicitados:

I-Síntese dos Fatos:

DOS FATOS

Trata-se de licitação pública, na modalidade pregão, com fulcro na Lei federal nº 10.520/2002, bem como, Lei 8.666/93, objetivando a:

2 - DO OBJETO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO PREDIAL, PORTARIA E TELEFONISTA

A modalidade de julgamento para efeito de seleção e declaração de vencedor fora consignado no instrumento convocatório como do tipo "Menor preço, consoante consta do referido Edital".

Outrossim, transcorridas as fases de lances e classificação, a Autoridade Pregoeira, declarou vencedora a empresa RENOVE - SERVICOS DE LIMPEZA E CONSERVACAO EIRELI, selecionada em primeiro lugar, na ata da sessão de pregão.

I - DAS IRREGULARIDADES NO PROCEDIMENTO ADOTADO

Denota-se no procedimento licitatório, que a empresa ora Recorrente, pleitou a Comissão de Licitação A apresentação das planilhas de custos, que deveria ser apresentada na forma do que dispõe o item a seguir descrito;

7 - DA PROPOSTA COMERCIAL

7.1 - A proposta comercial deverá:

Planilha de Custos, demonstrando a jornada de trabalho (escala) a ser aplicada e valores de custos de forma minuciosa, ou seja, detalhamento de valores unitários por trabalhador e totais do serviço. Nos preços deverão estar contempladas quaisquer vantagens, abatimentos, impostos, taxas, contendo todos os direitos, trabalhistas tais como: salários, adicionais, benefícios e seus reflexos, encargos, seguros, EPIs, além de custos operacionais sendo tudo em conformidade com legislações pertinentes, ainda percentual de lucros, impostos federais, municipais e estaduais;

A indicação dos sindicatos, acordos coletivos, convenções coletivas ou sentenças normativas que regem as categorias profissionais que executarão o serviço e as respectivas datas bases e vigências, com base na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;

Portanto, para que se possa verificar se os preços apresentados em lance, e compostos em planilhas de preços na forma do Edital, e que contemple todas as obrigações a serem cumpridas, inclusive as trabalhistas, o Recorrido deverá apresentar sua composição de preços.



HP SERVIÇOS

Para que não paire dúvidas, apresentamos neste Recurso, os valores que serão suficientes para atender a Legislação Trabalhista e Fiscal, e dão suporte a contratação de empresa sem afetar futuramente os cofres da Contratante.

DO DESCUMPRIMENTO AO INSTRUMENTO CONVOCATÓRIO E PRECEITOS LEGAIS:

A Lei 8.666/93, em seu art. 3º deixa de forma clara as razões que se destina as normas de licitação e contratação pelo Poder Público que:“

A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia e a selecionar a proposta mais vantajosa para a Administração e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos”

Conforme detalhadamente demonstrado, em anexo com valores apresentados em nosso entendimento ao edital, os valores apresentados em proposta pela empresa vencedora, não suportam a prestação dos serviços, comprometendo o certame na sua sequência com necessária suspensão da licitação e ao final desclassificação das Recorrida.

Não pode haver licitação sem obediência a isonomia, e não pode haver isonomia sem respeito às regras prefixadas no Edital.

No mesmo diapasão, dispõe o artigo 48 da Lei 8666/93:

Art. 48. Serão desclassificadas:

- I - as propostas que não atendam às exigências do ato convocatório da licitação;**
- II - as propostas com preços excessivos ou manifestamente inexequíveis.**

Destarte, os motivos ensejadores da interposição do presente recurso, consiste em que, embora tenha a empresa Recorrida apresentado a proposta de menor preço global, não atendeu as exigências constantes do instrumento convocatório.

A Recorrida descumpra as normas editalícias e previstas para o regular processamento do certame, conforme disposição legal, motivo pelo qual, há que ser reconhecida pelo Ilustre Pregoeiro Permanente, a procedência



HP SERVIÇOS

das razões ora expostas e determinar a desclassificação da empresa Recorrida, diante das irregularidades dos preços apresentado na proposta, em total afronta a instrumento convocatório.

Portanto, como passaremos a explicitar a infringência da legislação trabalhista, com valores inferiores a execução dos serviços, o que com certeza a Administração Publica seria responsabilizada, na forma como dispõe a Sumula 331 do TST, abaixo transcrita:

331 - Contrato de prestação de serviços.

Legalidade (Revisão da Súmula nº 256 -Res. 23/1993, DJ 21.12.1993. Inciso IV alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000. Nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011)

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (Nova Redação - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011)

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. (Inserido - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011)

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação

referentes ao período da prestação laboral. (Inserido - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011)

É cediço que a Constituição Federal vigente, preceitua dentre outros princípios fundamentais, o denominado princípio da isonomia, basilar no certame licitatório e diante do procedimento adotado pela Comissão de Licitação, não apresentação das planilhas para se apurar os valores e condições inclusive de recolhimento de tributos.

PLANILHA DE CUSTO DO RECORRENTE

Planilha de Preços dos serviços a serem prestados, com as devida tributações pertinentes ao caso.

E ainda com a cobertura dos intervalos de intrajornada, o que não foi composto nos preços apresentados pela Recorrida.

Por outro lado, os preços apresentados, não contemplam o pagamento do Vale Refeição, determinado na Convenção Coletiva, para o trabalho de auxiliar de limpeza aso sábados, o que mais uma vez torna os valores apresentados inexecutáveis.

HP SERVIÇOS

HP SERVIÇOS

PLANILHA DE COMPOSIÇÃO DE PREÇOS

MONTANTE			VALOR (R\$)
I - MÃO-DE-OBRA	1.1	1. Controle de Acesso de 24 horas	R\$ 8.097,64
		2. Adicional Noturno	R\$ 406,84
		3. Intervalo Intra jornada	R\$ 641,12
		Total de empregados para realização dos serviços	4
	Remuneração		
	Total da Remuneração		R\$ 7.034,60
	Reserva Técnica		0,00% R\$ -
	Total da Remuneração		R\$ 7.034,60
	Grupo A	1. INSS	20,00% R\$ 1.406,92
		2. SESI/SESC	1,50% R\$ 105,52
		3. SENAI/SENAC	1,00% R\$ 70,35
		4. INCRA	0,20% R\$ 14,07
		5. Salário Educação	2,50% R\$ 175,87
		6. FGTS	8,00% R\$ 562,77
		7. Seguro Acidente do Trabalho-SAT/INSS	3,00% R\$ 211,04
		8. SEBRAE	0,60% R\$ 42,21
	Soma do Grupo A		36,89% R\$ 2.586,75
	Grupo B	9. Férias	11,11% R\$ 781,54
		10. Auxílio Doença	0,02% R\$ 1,41
		11. Licença Maternidade/Paternidade	0,02% R\$ 1,41
		12. Faltas Legais	0,02% R\$ 1,41
		13. Acidente do Trabalho	0,02% R\$ 1,41
		14. Aviso Prévio	0,02% R\$ 1,41
		15. Décimo-terceiro salário	8,33% R\$ 585,98
	Soma do Grupo B		19,84% R\$ 1.374,57
	Grupo C	16. Aviso Prévio Indenizado	0,50% R\$ 35,17
		17. Indenização Adicional	0,55% R\$ 38,69
		18. Indenização nas Rescisões sem Justa Causa	1,00% R\$ 70,35
	Soma do Grupo C		2,05% R\$ 144,21
	Grupo D	19. Incidência de A sobre B (=Grupo A x Grupo B)	7,19% R\$ 505,79
	Soma do Grupo D		7,19% R\$ 505,79
1.2		Encargos Sociais	65,68% R\$ 4.613,32
TOTAL DA MÃO-DE-OBRA (=Montante I + Montante II)			R\$ 11.647,92
IV. DEMAIS COMPONENTES	1. Vale-Transporte		R\$ 146,13
	2. Vale-Refeição		R\$ 943,84
	3. Cesta Básica		R\$ 482,88
	4. Materiais / Equipamentos		R\$ 100,00
	5. Uniforme / EPI's		R\$ 120,00
	6. Creche		R\$ 28,32
	7. Benefício Social Familiar		R\$ 36,96
	8. Benefício Natalidade		R\$ 15,72
	9. Seguro de vida		R\$ 20,00
	9. PLR		R\$ 90,50
	10 Auxílio Saúde		R\$ 112,00
	11 Norma regulamentadora nº 07		R\$ 66,32
	TOTAL DO INSUMOS		R\$ 2.146,47
	1. Despesas Administ.Central/Seguros (= % dos Montantes I+II+III)	0,50%	R\$ 68,67
	2. Lucro (=Percentual sobre Montantes I + II + III + Item1)	0,50%	R\$ 69,32
Total dos Demais Componentes		1,00%	R\$ 138,29
P0 (= Montantes I + II + III + IV)			R\$ 13.832,69
V. TRIBUTOS	1. Contribuição para a Seguridade Social-COFINS	3,00%	R\$ 447,76
	2. Contribuição Social sobre o Lucro Líquido-CSLL	0,00%	R\$ -
	3. Imposto sobre a Renda de Pessoa Jurídica-IRPJ	0,00%	R\$ -
	4. Programa de Integração Social-PIS/PASEP	0,65%	R\$ 97,01
	5. Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza-ISS	3,00%	R\$ 447,76
TOTAL DOS TRIBUTOS		6,65%	
Total dos Tributos (= P1 - P0)			R\$ 992,53
PREÇO DO SERVIÇO POR POSTO DE TRABALHO			14.825,21

Sede: Avenida Renato Maia, 1562 – Sala 34 – Parque Renato Maia – Guarulhos - SP – CEP. 07115-000
Email: comercialhpservicos@gmail.com
Fone / Fax: (11) 2441-5154

HP SERVIÇOS

HP SERVIÇOS

PLANIHA DE COMPOSIÇÃO DE PREÇOS

MONTANTE			VALOR (R\$)
I - MÃO-DE-OBRA	1.1	1. Controle de Acesso de 16 horas	R\$ 3.043,82
		2. Adicional Noturno	
		3. Intervalo Intra jornada	R\$ 760,96
		Total de empregados para realização dos serviços	2
II. ENCARGOS SOCIAIS (Percentuais Sobre o Total da Remuneração 2)	Remuneração		
		Total da Remuneração	R\$ 3.804,78
		Reserva Técnica	0,00% R\$ -
		Total da Remuneração	R\$ 3.804,78
	Grupo A	1. INSS	20,00% R\$ 760,96
		2. SES/SESC	1,50% R\$ 57,07
		3. SENAI/SENAC	1,00% R\$ 38,05
		4. INCRA	0,20% R\$ 7,61
		5. Salário Educação	2,50% R\$ 95,12
		6. FGTS	8,00% R\$ 304,38
		7. Seguro Acidente do Trabalho-SAT/INSS	3,00% R\$ 114,14
		8. SEBRAE	0,80% R\$ 22,83
		Soma do Grupo A	36,86% R\$ 1.400,16
	Grupo B	9. Férias	11,11% R\$ 422,71
		10. Auxílio Doença	0,02% R\$ 0,76
		11. Licença Maternidade/Paternidade	0,02% R\$ 0,76
		12. Faltas Legais	0,02% R\$ 0,76
		13. Acidente do Trabalho	0,02% R\$ 0,76
		14. Aviso Prévio	0,02% R\$ 0,76
		15. Décimo-terceiro salário	8,33% R\$ 316,94
		Soma do Grupo B	19,54% R\$ 743,45
	Grupo C	16. Aviso Prévio Indenizado	0,50% R\$ 19,02
		17. Indenização Adicional	0,55% R\$ 20,93
		18. Indenização nas Rescisões sem Justa Causa	1,00% R\$ 38,05
		Soma do Grupo C	2,05% R\$ 78,00
	Grupo D	19. Incidência de A sobre B (=Grupo A x Grupo B)	7,19% R\$ 273,56
		Soma do Grupo D	7,19% R\$ 273,56
	1.2	Encargos Sociais	65,68% R\$ 2.496,17
		TOTAL DA MÃO-DE-OBRA (=Montante I + Montante II)	R\$ 6.299,95
IV. DEMAIS COMPONENTES		1. Vale-Transporte	R\$ 182,77
		2. Vale-Refeição	R\$ 674,25
		3. Cesta Básica	R\$ 231,44
		4. Materiais / Equipamentos	R\$ 50,00
		5. Uniforme / EPIs	R\$ 80,00
		6. Creche	R\$ 14,16
		7. Benefício Social Familiar	R\$ 19,48
		8. Benefício Natalidade	R\$ 7,86
		9. Seguro de vida	R\$ 10,00
		10. PLR	R\$ 45,25
		11. Auxílio Saúde	R\$ 56,00
		12. Norma regulamentadora nº 07	R\$ 19,08
		TOTAL DO INSUMOS	R\$ 1.376,23
		1. Despesas Administ.Central/Saguros (= % dos Montantes I+II+III)	0,50% R\$ 38,35
		2. Lucro (=Percentual sobre Montantes I + II + III + Item1)	0,50% R\$ 38,54
		Total dos Demais Componentes	1,00% R\$ 76,89
		P0 (= Montantes I + II + III + IV)	R\$ 7.747,13
V. TRIBUTOS		1. Contribuição para a Seguridade Social-COFINS	3,00% R\$ 248,97
		2. Contribuição Social sobre o Lucro Líquido-CSLL	0,00% R\$ -
		3. Imposto sobre a Renda de Pessoas Jurídicas-IRPJ	0,00% R\$ -
		4. Programa de Integração Social-PIS/PASEP	0,65% R\$ 53,94
		5. Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza-ISS	3,00% R\$ 248,97
		TOTAL DOS TRIBUTOS	6,65% R\$ 551,88
		Total dos Tributos (= P1 - P0)	R\$ 551,88
		PREÇO DO SERVIÇO POR POSTO DE TRABALHO	R\$ 8.299,01

Sede: Avenida Renato Maia, 1562 – Sala 34 – Parque Renato Maia – Guarulhos - SP – CEP. 07115-000

Email: comercialhpservicos@gmail.com

Fone / Fax: (11) 2441-5154

HP SERVIÇOS

HP SERVIÇOS

PLANIHA DE COMPOSIÇÃO DE PREÇOS

MONTANTE			VALOR (R\$)	
I - MÃO-DE-OBRA	1.1	1. Auxiliar de Limpeza	1	R\$ 1.253,07
	Remuneração	Total de empregados para realização dos serviços	1	
		Total da Remuneração R\$ 1.253,07		
		Reserva Técnica	0,00%	R\$ -
		Total da Remuneração		R\$ 1.253,07
	Grupo A	1. INSS	20,00%	R\$ 250,61
		2. SES/SESC	1,50%	R\$ 18,80
		3. SENAI/SENAC	1,00%	R\$ 12,53
		4. INCRA	0,20%	R\$ 2,51
		5. Salário Educação	2,50%	R\$ 31,33
		6. FGTS	8,00%	R\$ 100,25
7. Seguro Acidente do Trabalho-SAT/INSS		3,00%	R\$ 37,59	
8. SEBRAE		0,60%	R\$ 7,52	
Soma do Grupo A 36,80% R\$ 461,14				
Grupo B	9. Férias	11,11%	R\$ 139,22	
	10. Auxílio Doença	0,02%	R\$ 0,25	
	11. Licença Maternidade/Paternidade	0,02%	R\$ 0,25	
	12. Faltas Legais	0,02%	R\$ 0,25	
	13. Acidente do Trabalho	0,02%	R\$ 0,25	
	14. Aviso Prévio	0,02%	R\$ 0,25	
	15. Décimo-terceiro salário	8,33%	R\$ 104,36	
Soma do Grupo B 19,54% R\$ 244,65				
Grupo C	16. Aviso Prévio Indenizado	0,50%	R\$ 6,27	
	17. Indenização Adicional	0,55%	R\$ 6,89	
	18. Indenização nas Rescisões sem Justa Causa	1,00%	R\$ 12,53	
Soma do Grupo C 2,05% R\$ 25,69				
Grupo D	19. Incidência de A sobre B. (=Grupo A x Grupo B)	7,19%	R\$ 90,10	
	Soma do Grupo D 7,19% R\$ 90,10			
1.2		Encargos Sociais	65,58%	R\$ 821,78
TOTAL DA MÃO-DE-OBRA (=Montante I + Montante II) R\$ 2.074,85				
IV. DEMAIS COMPONENTES		1. Vale-Transporte		R\$ 144,06
		2. Vale-Refeição		R\$ 404,55
		3. Cesta Básica		R\$ 115,72
		4. Materiais / Equipamentos		R\$ 100,00
		5. Uniforme / EPIs		R\$ 30,00
		6. Creche		R\$ 7,08
		7. Benefício Social Familiar		R\$ 9,74
		8. Benefício Natalidade		R\$ 3,93
		9. Seguro de vida		R\$ 5,00
		9. PLR		R\$ 22,63
		10 Auxílio Saúde		R\$ 84,00
	11 Norma regulamentadora nº 07		R\$ 33,06	
	TOTAL DO INSUMOS			R\$ 969,77
		1. Despesas Administ.Central/Seguros (= % dos Montantes I+II+III)	0,50%	R\$ 15,17
		2. Lucro (=Percentual sobre Montantes. I + II + III + Item1)	0,50%	R\$ 15,25
		Total dos Demais Componentes 1,00% R\$ 30,42		
P0 (= Montantes I + II + III + IV)			R\$ 3.065,04	
V. TRIBUTOS		1. Contribuição para a Seguridade Social-COFINS	3,00%	R\$ 100,65
		2. Contribuição Social sobre o Lucro Líquido-CSLL	0,00%	R\$ -
		3. Imposto sobre a Renda de Pessoa Jurídica-IRPJ	0,00%	R\$ -
		4. Programa de Integração Social-PIS/PASEP	0,65%	R\$ 21,81
		5. Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza-ISS	5,00%	R\$ 167,76
TOTAL DOS TRIBUTOS			8,66%	
Total dos Tributos. (= P1 - P0)				R\$ 290,23
PREÇO DO SERVIÇO POR POSTO DE TRABALHO				

Sede: Avenida Renato Maia, 1562 – Sala 34 – Parque Renato Maia – Guarulhos - SP – CEP. 07115-000

Email: comercialhpservicos@gmail.com

Fone / Fax: (11) 2441-5154



Sede: Avenida Renato Maia, 1562 – Sala 34 – Parque Renato Maia – Guarulhos - SP – CEP. 07115-000
Email: comercialhospeticos@gmail.com
Fone / Fax: (11) 2441-5154



A referida Lei Complementar, de 14 de dezembro de 2006, instituiu o Estatuto Nacional de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte e dispõe:

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

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

Desta forma, a empresa Recorrida, deve ser desclassificada da participação em licitações, apenas devendo ser excluídas do regime do Simples Nacional a partir do mês subsequente ao de contratação. **Entretanto não poderá haver prejuízo do valor ajustado a despeito de os tributos serem recolhidos sem os benefícios do Simples.** Nesse sentido, art. 31, II da LC nº 123/2006:

Nesse sentido está o entendimento do Plenário do **Tribunal de Contas da União**, acórdão nº 2798/2012, relator ministro José Jorge:

"Opção pelo Simples Nacional: 1 - A condição de optante não impede a empresa de participar de licitação cujo objeto envolva cessão de mão de obra. Representação formulada ao Tribunal noticiou possíveis irregularidades no âmbito de pregão eletrônico destinado à contratação da prestação de serviços de copeiragem, com fornecimento de materiais/produtos destinados ao atendimento dos diversos órgãos que compõem a Administração Central da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) - Brasília/DF. A representante intentou o expediente perante o TCU em razão, basicamente, de decisão da pregoeira da ECT, que, a partir de recurso administrativo de outra licitante, reformou sua decisão inicial, na qual havia declarado vencedora do certame a representante. Em razão do recurso, a pregoeira entendeu ser devida a inabilitação da representante. Ao examinar a matéria, o relator destacou que o deslinde da questão envolvia a análise da possibilidade de participação de empresa optante pelo Simples Nacional em licitações de cessão e locação de mão de obra, ante a vedação expressa contida no art. 17 da Lei Complementar 123, de 2006 - LC 123/2006, que estabelece tal regime diferenciado de tributação. Inicialmente, destacou o relator que os serviços licitados, copeiragem, estariam enquadrados na referida vedação e, portanto, não poderia a representante desfrutar dos benefícios do regime de tributação do Simples. No entanto, isso "não constitui óbice à participação em licitação pública, pois, consoante destacou a unidade técnica, a Lei Complementar nº 123/2006 não faz qualquer proibição nesse sentido, tampouco a Lei de Licitações". Desse modo, "inexistindo vedação legal, o caminho a ser trilhado por empresa optante pelo Simples Nacional que eventualmente passe a executar serviços para Administração, mas que se enquadre nas hipóteses vedadas pela lei, seria, como sugerido pela unidade técnica, a comunicação, obrigatória, à Receita Federal da situação ensejadora da exclusão do regime diferenciado, sob pena das sanções previstas na legislação tributária", providência essa já adotada pela representante em licitação anterior, promovida pelo Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - MPDFT, na qual se sagrara vencedora. Todavia, considerando os argumentos apresentados pelos responsáveis da ECT, baseados em entendimentos do

próprio TCU, o relator deixou de imputar-lhes sanções, votando tão somente pela expedição de determinação à entidade para **adoção** de providências com vistas à anulação do ato irregular (inabilitação da representante), bem como pela expedição de recomendação corretiva, de que, em licitações futuras, "faça incluir, nos editais, disposição no sentido de obrigar a contratada a apresentar cópia do ofício, com comprovante de entrega e recebimento, comunicando a assinatura do contrato de prestação de serviços mediante cessão de mão de obra (situação que gera vedação à opção pelo Simples Nacional) à Receita Federal do Brasil, no prazo previsto no art. 30, § 1º, inc. II, da Lei Complementar nº 123, de 2006". O Plenário acolheu o voto do relator. Acórdão n.º 2798/2010-Plenário, TC-025.664/2010-7, rel. Min. José Jorge, 20.10.2010."

Para que não paire dúvidas, a empresa ora Recorrida, não apresenta na composição dos custos Trabalhistas os recolhimentos para o Terceiros, tornando mais uma vez o preço inexequível pelo que deve ser desclassificada do certame.

IV-DO PEDIDO FINAL

Face às razões ora expostas, embasadas nos relevantes preceitos constitucionais e constantes da Lei Federal 8666/93, requer a essa Digna Comissão, seja acatado o presente Recurso, nos termos ora interposto, solicitando:

- a)- Sejam apreciadas as argumentações da Recorrente e **acatadas declarando desclassificadas a proposta da empresa Recorrida** pelos vícios e não atendimento aos requisitos do Edital, atinentes e vastamente explicitados
- b)- Outrossim, sejam o preceitos legais apreciados por essa D. Comissão para que **determine a publicidade e transparência do atos licitatórios, com a apresentação para todos os participantes das planilhas de composição de custos.**
- c)- Por final, apreciadas as argumentações, espera confiantemente a Recorrente, o acatamento e a tutela de seu direito, primando pela isonomia, competitividade e busca do menor preço e melhor proposta, sem onerar os cofres publicos no futuro, objetivo precípua da Administração Publica, prevalecendo assim à costumeira Justiça e atendimento aos princípios e normas fundamentais da Lei Maior.
- d) Caso assim não entenda V.Sa., requer a imediata remessa desta a Autoridade Superior hierárquica, para conhecimento e providências na forma da lei, consoante preceitua o artigo, artigo 109, parágrafo 4. da Lei 8666/93.

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





HP SERVIÇOS

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

PEDE DEFERIMENTO,


HP SERVIÇOS TERCEIRIZADOS EIRELI – ME.
PAULO ROGERIO DA SILVA
RG: 20.741.024-0
CPF:139.128.408-90
ADMINISTRADOR

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001355/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/02/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004386/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.101516/2021-43
DATA DO PROTOCOLO: 02/02/2021

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46219.000253/2020-81
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 07/02/2020

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-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP, CNPJ n. 62.653.233/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON ANDRE DOS SANTOS FILHO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação ambiental, higiene, limpeza de fossas e caixas d'água, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das empresas, com abrangência territorial em São Paulo/SP.**

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

A partir de 1º de janeiro de 2021, 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 **4,31%**(quatro vírgula trinta e um por cento) para os demais salários normativos constantes do quadro de funções e salários abaixo transcritos:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.253,07
COPEIRA	R\$ 1.289,58
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.417,42
RECEPCIONISTA	R\$ 1.404,14
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO	R\$ 1.521,91
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.404,14
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	R\$ 1.654,59

TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 1.690,38
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.253,07
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.330,25
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.330,25
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi)	R\$ 1.621,17
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 1.849,32
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 1.849,32
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 1.849,32
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 1.873,76
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 1.914,79
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.349,12
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.253,07
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.410,23
ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 1.692,28

Reajuste de **4,31%** (quatro vírgula trinta e um por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de pisos salariais normativos acima **e que percebam até o valor de R\$ 6.216,89** (seis mil, duzentos e dezesseis reais e oitenta e nove centavos) mensais. Os valores que **superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R\$ 6.216,90** (seis mil, duzentos e dezesseis reais e noventa centavos) 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 a limpeza 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 2021 a 31 de dezembro de 2021, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2021, 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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DESCONTOS DE CONVÊNIOS

As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo SIEMACO-SP, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados

individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% (quarenta por cento) da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao SIEMACO-SP, até o dia 10 de cada mês;

Parágrafo primeiro: As relações deverão ser encaminhadas às empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês;

Parágrafo segundo: Desde que expressamente autorizado pelo empregado, ficam legitimados os descontos salariais de seguro de vida, assistência médica ampliada, vale farmácia e associação funcional, entre outros.

Parágrafo Terceiro: Além da obrigação de realizar o desconto, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no *caput* desta cláusula, quando deixar de efetuar os descontos devidos; e de mais 50% (cinquenta por cento) àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao SIEMACO-SP no prazo estabelecido, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - CESTA BÁSICA

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

ANO 2021

VALOR EM REAIS

R\$ 115,72

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 (noventa) 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 90 (noventa) 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 (quinze) 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 SEXTA - 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 ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais).

TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia

VALOR EM REAIS

Desconto de até

ANO 2021

R\$ 16,61

R\$ 1,11

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

Parágrafo segundo: As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado conforme tabela acima, do valor total de

cada tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo terceiro: 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*.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL

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 exposto consentimento do SIEMACO-SP, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/01/2021, o valor total de R\$ 13,67 (treze reais e sessenta e sete centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocialsindical.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.beneficiosocialsindical.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.

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

CLÁUSULA OITAVA - ESTABILIDADES ADQUIRIDAS DAS REDUÇÕES E SUSPENSÕES DO

CONTRATO DE TRABALHO

A garantia de emprego para as hipóteses da redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por conta da pandemia mundial, causada pelo Coronavírus - **Covid 19**, continuam estabelecidas e limitadas nos prazos previstos na redação da MP 936-20.

O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de rescisão contratual pelo trabalhador, de comum acordo, acordo entre as partes com assistência do SIEMACO-SP e por justa causa do empregado ou ainda quando do término do contrato de trabalho de prestação de serviços motivado pelo tomador de serviços.

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

CLÁUSULA NONA - BANCO DE HORAS

a) Fica autorizado o uso do acordo de compensação de jornada através de Banco de Horas, **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**, previsto no artigo 59 § 2º da CLT, relativo aos dias não trabalhados, a serem compensados pelo empregado no dia de sua folga (com o limite de 10 horas a 12 horas por dia, conforme a escala) ou em dias normais de trabalho (em até duas horas por dia), salvo quando da hipótese do art. 61§ 2o. da CLT, na qual a empresa deverá comunicar os empregados atingidos, não havendo necessidade de comunicar a SRTE em razão do estado de calamidade público.

b) O período de vigência do banco de horas será de 01.01.2021 a 31.12.2021, **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**, período este que deverá haver a compensação do saldo de horas devido, sendo que em caso de rescisão, independentemente do motivo, haverá o desconto proporcional nas verbas rescisórias. Podendo as partes firmarem mero aditivo prorrogando tal prazo por 06 (seis) meses.

c) Em caráter excepcional, as horas extras já realizadas, que seriam pagas poderão, a critério das empresas, serem convertidas para banco de horas, com a liberação destes empregados em folgas compensatórias, assim como pode o pagamento destas ser postergado para o fim da pandemia, com pagamento parcelado em até 03 (três) vezes.

d) As horas extras realizadas durante o período de calamidade pública, serão lançadas em banco de horas de forma simples para compensação em até 18 (dezoito) meses, após o término do estado de calamidade pública.

e) Podem ser excedidas as horas diárias de trabalho além da 8ª, sem a limitação de 10 horas diárias, podendo ainda ultrapassar a 12ª hora diária, durante o período de calamidade ou em havendo situação atípica de serviço.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA - PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico, biometria e reconhecimento facial).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PONTO POR EXCEÇÃO

Fica facultado às empresas, adotar a modalidade de marcação do ponto por exceção, ou seja, poderão adotar o registro de ponto por exceção em conformidade com a legislação vigente, CLT, art. 74, parágrafo terceiro.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FÉRIAS

a) Considerando o caput do art. 611-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, ficam autorizadas as empresas a concederem férias coletivas ou individuais, **sem a necessidade de pré-aviso com 30 dias de antecedência** e/ou notificação com 15 dias de antecedência para o Ministério do Trabalho e para o Sindicato dos Trabalhadores da Categoria **enquanto perdurar a Pandemia COVID 19**. Cabendo em ambos tipos de férias o empregado ser comunicado formalmente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

b) Em situação excepcional, motivada por ato do Poder Público ou em razão de rescisão de contrato com tomador de serviços ou sua redução, a comunicação ao empregado das férias pode ser imediata, sem observar a antecedência mínima, podendo esta comunicação ocorrer por qualquer meio eletrônico.

c) As empresas ficam autorizadas a antecipar o período de gozo de férias daqueles trabalhadores que ainda não completaram o período aquisitivo, sendo que em havendo rescisão contratual, independentemente do motivo, antes da totalização do período aquisitivo serão descontadas os dias proporcionais decorrentes no termo rescisório.

d) Em razão da natureza extraordinária, as empresas ficam dispensadas de efetuar o pagamento prévio das férias e do abono constitucional de 1/3, devendo efetuar o pagamento do período de férias no mês subsequente, ou seja, na mesma data que ocorrerá o pagamento habitual do salário mensal e o abono constitucional deverá ser quitado até o pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2021, ou por ocasião da rescisão contratual, se esta ocorrer antes.

e) As férias sendo concedidas, faz com que a este empregado, completado o período aquisitivo, inexistente novo direito de férias, em razão de sua antecipação.

f) O empregador poderá, nos postos de trabalho onde houver suspensão de trabalho das atividades laborais *total ou parcial, dispensar o empregado do comparecimento ao trabalho, mas mantendo o pagamento do salário, ficando acordado que o mesmo número de dias corridos em que o empregado ficar sem trabalhar será abatido quando da usufruição de suas férias, limitando-se a 30 (trinta) dias, mas restando devido o pagamento do abono constitucional de 1/3.*

g) Fica acordado que a presente modalidade de suspensão/compensação poderá ser utilizada tanto ao empregado que, na data da paralização da atividade, já tenha completado o curso do período aquisitivo, como aquele que ainda esteja no curso do período aquisitivo.

h) A empresa deverá ainda informar quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por tal medida encaminhando cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e afixar o aviso nos locais de trabalho para conhecimento e ciência de todos os trabalhadores.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ARTIGO

476-A DA CLT

CONSIDERANDO, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (Covid-19) de que trata a [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#);

CONSIDERANDO, as Medidas Provisórias números 927 e 936 de 2020, visam garantir empregos e renda, devido aos danos causados pela Pandemia, no mundo, e em especialmente, no Brasil tanto para saúde, como para as empresas e os empregados;

CONSIDERANDO, para fins trabalhistas, o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (Covid-19), constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no [art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), conforme previsto na Medida Provisória nº 927.

CONSIDERANDO, os impactos da Pandemia no mundo e recentemente no Brasil, considerando que a prioridade neste momento crítico é proteger o direito à prevenção da saúde e segurança física sejam eles empregados, empresários e seus familiares;

CONSIDERANDO, que as assembleias dos sindicatos patronal e laboral, de acordo com a Medida Provisória nº 936, art. 17, inciso II, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no [Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho;

CONSIDERANDO, que o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a suspensão do contrato de trabalho, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação, recebendo em contrapartida uma das modalidades do benefício Seguro-Desemprego previsto pela Medida Provisória nº. 1.726, de 03 de novembro de 1998 (reeditada pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, convalidade) e, posteriormente, regulamentada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, por meio da Resolução nº. 200, de 04 de novembro de 1998, denominada Bolsa Qualificação Profissional;

CONSIDERANDO, que a Medida Provisória prevê em seu 17, inciso I, que determina que **durante a calamidade pública o curso ou o programa de qualificação profissional** de que trata o [art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), poderá ser oferecido pelo empregador **exclusivamente na modalidade não presencial**, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

As partes convencionam que a suspensão temporária do contrato de trabalho, enquanto durar a Pandemia COVID 19, deverá obedecer o disposto no o artigo 476-a da CLT, havendo as empresas interessadas em realizar os acordos coletivos de trabalho, ocorrerem diretamente os respectivos sindicatos profissionais, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) do início da suspensão temporária do contrato trabalho.

1. Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará **justos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, exceto o VT, VR por serem enefícios inerentes à prestação de serviços.**

2.) O benefício da cesta básica será devido integralmente aos ~~emp~~ empregados que tiverem a suspensão temporária do contrato de trabalho regido pelo artigo 476-A da CLT.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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-SP** 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.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.

b) A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

Parágrafo primeiro: O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, até **48 horas após** a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa.

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

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

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

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

**RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n.º 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e conforme aprovação em assembleias pelos trabalhadores da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, **a partir de janeiro de 2021**, a importância equivalente a **1% (um por cento) do salário de cada empregado**, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a **R\$ 41,72 (quarenta e um reais e setenta e dois)**, a título de **Contribuição Assistencial Negocial**. Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-SP 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.

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 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto. O repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do repasse ao **SIEMACO/SP** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Em cumprimento ao "TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA nº 446/2014" celebrado entre o SIEMACO/SP e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO da 2ª. Região, os trabalhadores não associados poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos seguintes termos:

- a) O prazo para OPOSIÇÃO será de 30 (trinta) dias contados do primeiro dia subsequente à data-base, ou seja, entre os dias 05 de janeiro a 03 de fevereiro de 2021.
- b) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou subsede do Sindicato ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.
- c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

1- AÇÃO JUDICIAL

a) NOTIFICAÇÃO JUDICIAL AO SIEMACO-SP: 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 SIEMACO-SP 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 SIEMACO-SP, 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 SIEMACO-SP, de valores que seja obrigada a pagar de condenação por danos morais individuais ou coletivos, decorrentes do desconto de contribuição sindical.

2- FORMA DE RECOLHIMENTO

As importâncias devem ser recolhidas pelas empresas ao SIEMACO-SP, em guias próprias, disponibilizadas pelo SIEMACO-SP, conforme estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

3- DESCONTO E REPASSE

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado será de inteira responsabilidade da empresa.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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

EDSON ANDRE DOS SANTOS FILHO
PRESIDENTE
SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E
CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA PATRONAL SEAC-SP

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

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