

AO

BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

UNIDADE DE GESTÃO PATRIMONIAL  
COMISSÃO DE LICITAÇÕES

Ref.: Edital de Concorrência nº 259/2012.

**DESENFEC SUL – LIMPADORA E CONSERVADORA DE PRÉDIOS LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, estabelecida em Eldorado do Sul, na Av. Getúlio Vargas nº 260, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 90886771/0001-10, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Senhoria, apresentar **Recurso Administrativo** com base no disposto no artigo 109, inciso I, da Lei nº 8.666/93, pelo que passa a expor e requerer o quanto segue:

**Dos Fatos:**

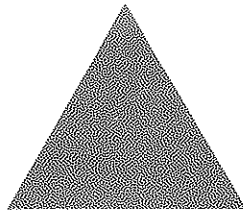
Não obstante ao brilhantismo da respeitável Comissão e sua equipe na condução desta Concorrência, merece reforma a decisão que declarou desclassificada a proposta apresentada pela ora recorrente uma vez que a mesma apresentou proposta de acordo com as especificações estabelecidas no Edital e ofertou o menor preço.

As razões de desclassificação exarada no parecer da Controladoria - Gerencia de Gestão e Contratos Administrativos assim fez constar:

*"Nas planilhas, os cálculos dos valores unitários por carga horária – Planilha de Custos, para total de remuneração de mão de obra não estão de acordo com os valores apresentados acima por esta Controladoria, tendo em vista que a empresa cotou salário em **valor insuficiente** para os postos de 1 hora diária de segunda a sexta\*, 4 horas diárias de segunda a sexta, 10 horas diárias de segunda a sexta e 20 horas diárias de segunda a sexta\*, considerando-se a Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria." Grifo nosso.*

*\*Posto de 01 hora e de 20 horas não estão contemplados no objeto licitado da presente contratação, portanto não foi apresentada planilhas para este tipo de posto, restando por julgamento equivocado devendo ser reformulada as razões de desclassificação com a exclusão destes apontamentos.*

DAS RAZOES DE RECURSO:



Em uma análise criteriosa demonstraremos o total equivoco no julgamento proferido, conforme tabela abaixo:

	Posto de 04 horas diárias de segunda a sexta	Posto de 10 horas diárias de segunda a sexta (composto por 01 postos de 06hs e 01 Posto de 04hs).	
		Posto de 06 horas diárias de segunda a sexta	Posto de 04 horas diárias de segunda a sexta
Para o total da remuneração da proposta apresentada:	<b>R\$ 427,26</b>	R\$ 576,06 + R\$ 427,26 =	<b>R\$ 1.003,32</b>
Para os valores apresentados pela Controladoria	<b>R\$ 427,30</b>		<b>R\$ 924,39</b>
Diferença entre o valor da remuneração apresentado na proposta e os valores apresentados pela controladoria que embasaram a desclassificação	- R\$ 0,04		+ R\$ 78,93

Nota-se claramente que se por um lado à remuneração apresentada para os de 04 horas esta R\$ 0,04 centavos abaixo dos valores utilizados como mínimo aceitável pela Controladoria, por outro lado o posto de 10 horas esta 78,93 (setenta e oito reais e noventa e três centavos) acima deste mesmo parâmetro para o posto de 10 horas.

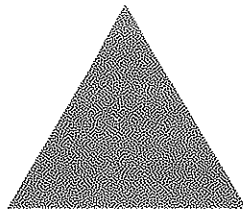
Insta enfatizar que a ora recorrente apresentou o menor preço global, que é R\$ 78.905,64 menor que o da segunda classificada.

Assim, conquanto esta Controladoria e Comissão tenha atuado com total zelo na instrução do processo licitatório a decisão impugnada merece revisão integral, pois afronta os princípios da proporcionalidade, razoabilidade, economicidade e eficácia dos atos administrativos práticos no procedimento licitatório, senão vejamos:

Os postos objeto da desclassificação, ditos com salários de valor insuficiente somam um total a menor de R\$ 1,96 (um real noventa e seis centavos), ou seja:

O contrato prevê a contratação de 47 postos de 04 horas e 02 posto de 10 horas, logo  $R\$ 0,04 \times 47 + R\$ 0,04 \times 02 = \mathbf{R\$ 1,96}$  que conforme critérios de desclassificação adotados faltarão todo o final do mês para o pagamento dos salários destes 49 postos.

O fator de desclassificação representa um valor global anual de R\$ 23,52 (vinte e três reais e cinquenta e dois centavos), impossível não questionar



quais os critérios que levaram a Controladoria e a Comissão em classificar a segunda colocada, repito, com valor superior a proposta da ora recorrente R\$ 78.905,64.

Imperioso questionar ainda de que forma se analisou a planilha do posto de 10hs composto por postos de 06hs e 04hs que somente foi visualizado o posto de 04hs, passando despercebido o de 06hs cujo salário cotado foi superior aos parâmetros adotados pela controladoria em R\$ 0,40.

Foge a nossa compreensão que ao analisar as planilhas de custos se vislumbrou que faltavam R\$ 1,96 (um real e noventa e seis centavos) mensais para a cobertura dos salários e não foi visto que sobravam R\$ 6,80 (seis reais e quarenta centavos) mensais dos 17 postos de 06 horas a serem contratados, frisamos eles estavam lado a lado.

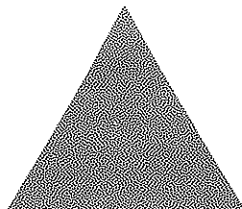
Independente da forma de apuração ou análise das planilhas, sejam elas feitas pelo valor unitário por pessoa (análise esta feita pela Controladoria e Comissão) ou pelo valor total do posto ou valor total da proposta, os valores cotados para salários são suficientes para a cobertura total das obrigações assumidas e inferior em 78.905,64 da próxima colocada, fato que por si só já justifica a reanálise da decisão. Pois se no entendimento dos julgadores faltam R\$ 23,52 para cobertura do anual dos salários em 49 postos de 10 e 04 horas, a de ser entendido que sobram R\$ 81,60 anuais da cobertura dos salários dos 17 postos de 06 horas, conforme amplamente demonstrado.

O presente recurso se apega a nulidade absoluta da decisão que desclassificou a concorrente signatária de forma incompatível com os princípios do julgamento objetivo e o da universalidade da licitação, inscritos no art. 3º da Lei 8.666/93.

Consoante se infere nas razões de decidir, a Controladoria e Comissão com fundamento em seus próprios valores mínimos estabelecidos, desclassificou equivocadamente, a ora recorrente, pautando-se em formalismo exacerbado na decisão, que deixou de analisar a realidade dos fatos, além de afastar o óbvio, qual seja, a Recorrente apresentou o menor preço.

Impõe ainda constatar o equívoco da Controladoria e Comissão em rejeitar os valores apresentados em razão do arredondamento das casas decimais, quando a proposta comercial obedeceu a Lei 9096/95, a NBR 5891/1977 da Associação Brasileira de Normas Técnicas, que trata do arredondamento da numeração decimal e a Convenção Coletiva da Categoria, que colacionamos abaixo, por não poderem ser dissociadas quando se trata de elaboração de proposta comercial de valores econômicos:

14432 29/07/2013 020471 DIRETORIA INTERNA DE CONTAS PATRIAS/RS



**Regras de arredondamento na  
Numeração Decimal - Norma ABNT NBR  
5891 – Dezembro de 1977.**

**1. OBJETIVO**

*Esta norma tem por fim estabelecer as regras de arredondamento na Numeração Decimal.*

**2. REGRAS DE ARREDONDAMENTO**

*2.1 Quando o algarismo imediatamente seguinte ao último algarismo a ser conservado for inferior a 5, o último algarismo a ser conservado permanecerá sem modificação.*

*Exemplo:*

*1,333 3 arredondado à primeira decimal tornar-se-á 1,3.*

*2.2 Quando o algarismo imediatamente seguinte ao último algarismo a ser conservado for superior a 5, ou, sendo 5, for seguido de no mínimo um algarismo diferente de zero, o último algarismo a ser conservado deverá ser aumentado de uma unidade.*

*Exemplo:*

*1,666 6 arredondado à primeira decimal tornar-se-á: 1,7.*

*4,850 5 arredondados à primeira decimal tornar-se-ão : 4,9.*

*2.3 Quando o algarismo imediatamente seguinte ao último algarismo a ser conservado for 5 seguido de zeros, dever-se-á arredondar o algarismo a ser conservado para o algarismo par mais próximo. Consequentemente, o último a ser retirado, se for ímpar, aumentará uma unidade.*

*Exemplo:*

*4,550 0 arredondados à primeira decimal tornar-se-ão: 4,6.*

*2.4 Quando o algarismo imediatamente seguinte ao último a ser conservado for 5 seguido de zeros, se for par o algarismo a ser conservado, ele permanecerá sem modificação.*

*Exemplo:*

*4,850 0 arredondados à primeira decimal tornar-se-ão: 4,8.*

**LEI Nº 9.069, DE 29 DE JUNHO DE 1995.**

Conversão da MPv nº 1.027, de 1995

Regulamento

Dispõe sobre o Plano Real, o Sistema Monetário Nacional, estabelece as regras e condições de emissão do REAL e os critérios para conversão das obrigações para o REAL, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

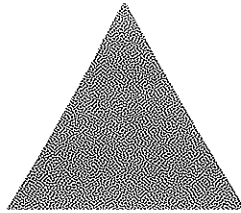
**CAPÍTULO**

Do Sistema Monetário Nacional

Art. 1º A partir de 1º de julho de 1994, a unidade do Sistema Monetário Nacional passa a ser o REAL (Art. 2º da Lei nº 8.880, de 27 de maio de 1994), que terá curso legal em todo o território nacional.

§ 1º As importâncias em dinheiro serão grafadas precedidas do símbolo R\$.

§ 2º A centésima parte do REAL, denominada "centavo", será escrita sob a forma decimal, precedida da vírgula que segue a unidade.



§ 3º A paridade entre o REAL e o Cruzeiro Real, a partir de 1º de julho de 1994, será igual à paridade entre a Unidade Real de Valor - URV e o Cruzeiro Real fixada pelo Banco Central do Brasil para o dia 30 de junho de 1994.

§ 4º A paridade de que trata o parágrafo anterior permanecerá fixa para os fins previstos no art. 3º, § 3º, da Lei nº 8.880, de 27 de maio de 1994, e no art. 2º desta Lei.

§ 5º Admitir-se-á fracionamento especial da unidade monetária nos mercados de valores mobiliários e de títulos da dívida pública, na cotação de moedas estrangeiras, na Unidade Fiscal de Referência - UFIR e na determinação da expressão monetária de outros valores que necessitem da avaliação de grandezas inferiores ao centavo, sendo as frações resultantes desprezadas ao final dos cálculos.

**CONVENÇÃO COLETIVA 2012 - CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA**

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

Vejamos assim o cálculo apresentado na proposta para o Posto de 04 horas diárias de segunda a sexta, onde a duração do trabalho semanal é de 20 horas:

1ª CCT - *Dividir a duração do trabalho semanal ("jornada" semanal contratada) por 6 (seis) dias da semana...*

$$20 \text{ horas dividido por } 6 \text{ dias} \\ 20 / 6 = 3,333 = 3,33$$

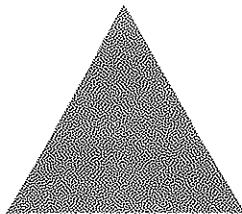
*... após, multiplicar este resultado por 30 (trinta) dias do mês...*  
3,33 multiplicado por 30 dias = 99,90

*... finalmente, o produto desta operação multiplicar pelo valor equivalente a 1 (uma) hora de trabalho.*

$$99,90 \times (652,82 / 220) = 2,9673 = 2,97 \\ 99,90 \times 2,97 = 296,703 = 296,70$$

Logo R\$ 296,70 (salário) + R\$ 130,56 (insalubridade) = R\$ 427,26 valor mínimo apurado para o Posto de 04 horas diária de segunda a sexta, respeitadas as regras de arredondamento decimal - ABTN, o § 5º da Lei 9069/95 e a Convenção Coletiva da Categoria é inferior ao utilizado como valor mínimo aceitável pela Controladoria e Comissão que foi de R\$ 427,30 e idêntico ao cotado da proposta da ora Recorrente que foi de R\$ 427,26.

Assim como é certo que um valor deva ser arredondado para mais caso a última casa decimal tenha valor maior que 5, também é correto que haja o arredondamento para menos, em sendo a última casa em valor inferior a 5, logo o resultado acima não se invalida por seu arredondamento e em sendo o caso de fixação de valores mínimos, para o posto em questão o valor mínimo



admitido ao referido Posto haveria de ser de R\$ R\$ 204,71 (Duzentos e quatro reais e setenta e um centavos), pois dentro das normas que regem a matéria e inferior ao utilizado como valor mínimo aceitável pela Controladoria e Comissão que foi de R\$ 204,74 e inferior ao cotado da proposta da ora Recorrente que foi de R\$ 204,56.

Importante ainda mencionar que os "Parâmetros de avaliação da Remuneração" não foram incluídos nem no Edital nem no item 12.6 - Critério de Julgamento que assim dispõe:

### **12.6 - Critério de julgamento**

*12.6.1 - Esta licitação é do tipo menor preço e visa selecionar a proposta mais vantajosa para a Administração, determinando que será vencedor o licitante que apresentar a proposta de acordo com as especificações estabelecidas neste Edital e ofertar o menor preço.*

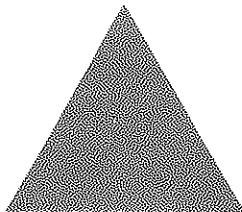
Vale lembrar que a Convenção Coletiva da Categoria dos profissionais que serão alocados na execução dos serviços em questão também não contém os valores nominais mencionados nos "Parâmetros de avaliação da Remuneração", contém apenas a formula do alcance destes em sua Clausula 9ª.

Por outro lado, ainda que se trabalhasse com a hipótese da ocorrência de erro, por parte desta recorrente, no momento da elaboração de suas planilhas, deixando de inserir os custos apontados, a análise a ser efetivada pela Controladoria e Comissão deve ser em consonância com a melhor interpretação jurisprudencial disposta abaixo e não poderia, nesse caso, resultar na decisão de desclassificar a proposta, face às razões que descrevemos:

a) a suposta obrigatoriedade desta empresa de ressarcir seus empregados decorre de norma (CCT), sendo que caberia a futura contratada arcar com as consequências das imprecisões na composição dos seus custos;

b) o impacto financeiro acarretado pela suposta falha é ínfimo em relação ao valor final da proposta, tendo em vista o baixo valor envolvido (R\$ 1,96 mensais), considerando todos os postos objeto da desclassificação. Assim poderia o mesmo ser naturalmente absorvidos por outro componente da planilha, como o lucro ou como já demonstrado através da diferença a maior nos postos de 06 horas (R\$ 6,80 mensais), mantendo de pronto a exequibilidade da proposta e a compatibilidade com os valores praticados no mercado;

c) o suposto erro não se configurou em vantagem, nem implicou em desvantagem para as demais participantes, já que, ainda que fossem efetivadas as correções nas planilhas desta recorrente, o resultado final de classificação permaneceria inalterado, não caracterizando, por isso, ofensa ao princípio da igualdade;



d) a manutenção da desclassificação, da proposta desta empresa, na situação ora examinada, se consubstanciaria em formalismo desarrazoado, caracterizando prática de ato antieconômico, já que há de se considerar a diferença (R\$ 78.905,64) entre o valor global anual desta empresa (R\$ 1.660.100,88) em comparação com o da segunda colocada (R\$ 1.739.006,52).

A jurisprudência dominante já firmou o entendimento no sentido de que os erros porventura detectados nos documentos/planilhas que detalham/especificam as propostas devem ser analisados com cautela, a fim de evitar o excesso de rigor, e a conseqüente desclassificação indiscriminada de propostas. Nessas ocasiões, é primordial a observância aos princípios da competitividade, da proporcionalidade e da razoabilidade, de forma a não alijar do certame empresas que estejam ofertando propostas mais vantajosas, incorrendo-se, assim, em ofensa ao interesse público.

O Tribunal de Contas da União – TCU corrobora com esse entendimento em várias decisões (**Acórdão nº 536/2007 – Plenário; Acórdão nº 2.586/2007 – 1ª. Câmara; Acórdão nº 1.046/2008 – Plenário; Acórdão nº 4.621/2009 – 2ª. Câmara**), sendo a seguir transcritos alguns excertos do voto do Ministro Relator constante do **Acórdão nº 4.621/2009 – 2ª. Câmara**, no qual foi **abordada situação análoga** ao caso ora tratado.

**“Não penso que o procedimento seja simplesmente desclassificar o licitante.**

**Penso sim que deva ser avaliado o impacto financeiro da ocorrência e verificar se a proposta, mesmo com a falha, continuaria a preencher os requisitos da legislação que rege as licitações públicas - preços exequíveis e compatíveis com os de mercado.** (grifamos)

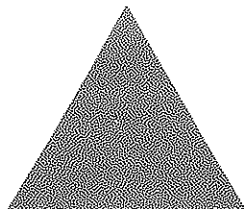
**Exemplifico. Digamos que no quesito férias legais, em evidente desacerto com as normas trabalhistas, uma licitante aponha o percentual de zero por cento.**

**Entretanto, avaliando-se a margem de lucro da empresa, verifica-se que poderia haver uma diminuição dessa margem para cobrir os custos de férias e ainda garantir-se a exequibilidade da proposta.** (grifamos)

**Em tendo apresentado essa licitante o menor preço, parece-me que ofenderia os princípios da razoabilidade e da economicidade desclassificar a proposta mais vantajosa e exequível por um erro que, além de poder ser caracterizado como formal, também não prejudicou a análise do preço global de acordo com as normas pertinentes.** (grifamos)

**Afirmo que a falha pode ser considerada um erro formal porque a sua ocorrência não teria trazido nenhuma consequência prática sobre o andamento da licitação. Primeiro, porque não se pode falar em qualquer benefício para a licitante, pois o que interessa tanto para ela quanto para a Administração é o**

1433 29/07/2013 00:47:55 SANCION. UNICOM. CENTRO ADMINISTRATIVO



*preço global contratado. Nesse sentido, bastaria observar que a licitante poderia ter preenchido corretamente o campo fêrias e de forma correspondente ter ajustado o lucro proposto de forma a se obter o mesmo valor global da proposta. Segundo, porque o caráter instrumental da planilha de custos não foi prejudicado, pois a Administração pôde dela se utilizar para avaliar o preço proposto sob os vários aspectos legais. (grifamos)*

*Em suma, penso que seria um formalismo exacerbado desclassificar uma empresa em tal situação, além de caracterizar a prática de ato antieconômico.*

*(...)*

*No Relatório que acompanha a **Decisão 577/2001 - Plenário**, consta uma boa delineação da questão efetuada pela unidade técnica, sendo que **esta Corte acolheu os pareceres precedentes no sentido aqui defendido:***

*"Evidentemente **espera-se não haver diferenças entre a informação posta na planilha e aquela exigida pela lei ou pelo acordo. Mas, e se houver? Só há duas alternativas, cuja validade cabe discutir:***

*1ª) **acata-se a proposta, mas o proponente tem que suportar o ônus do seu erro (que resulta em uma oferta menos competitiva, se o valor informado for maior que o exigido, ou em uma redução da margem de lucro inicialmente esperada, na situação inversa); ou***

*2ª) **desclassifica-se a proposta sumariamente, o que não deixa de ser uma medida drástica, se considerarmos que a licitação não é um fim em si mesma, mas meio para a Administração selecionar a oferta que lhe for mais vantajosa, dentro dos limites de atuação estabelecidos pelo legislador.**" (grifamos)*

*(...)*

*Dessa forma, concluindo o raciocínio, **entendo que eventuais falhas constantes das planilhas de custos unitários indicativos dos custos de formação de obra terceirizada devem ser adequadamente sopesadas de acordo com os objetivos instrumentais dessa planilha, de forma a não serem desclassificadas propostas mais vantajosas para a Administração e cujos preços atendam aos requisitos legais.**" (grifamos)*

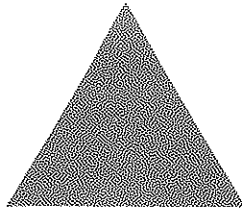
No intuito de reforçar tal posicionamento citamos **Justen Filho, Marçal. Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos. São Paulo: Dialética. 11 ed. pp. 450-451**

*"(...)*

***"Não é incomum constar do edital que o descumprimento a qualquer exigência formal acarretará a nulidade da proposta. A aplicação dessa regra tem de ser temperada pelo***

14133 29/07/2013 02:04:76 MARÇAL INCL001 03:00 000000001





**princípio da razoabilidade. É necessário ponderar os interesses existentes e evitar resultados que, a pretexto de tutelar o 'interesse público' de cumprir o edital, produzam a eliminação de propostas vantajosas para os cofres públicos.**

(...)

**Não basta comprovar a existência do defeito. É imperioso verificar se a gravidade do vício é suficientemente séria, especificamente em face da dimensão do interesse sob tutela do Estado. Admitisse-se, afinal, a aplicação do princípio de que o rigor extremo da interpretação da lei e do edital pode conduzir à extrema injustiça ou ao comprometimento da satisfação das funções atribuídas ao Estado." (grifos nossos)**

Atentamos ainda com relação aos demais itens apontados na Ata de Julgamento como fator de desclassificação, especificamente quanto aos encargos sociais e tributos, que considerados "**não atender as exigências do Edital**" pela incidência em base (total da remuneração) com valor insuficiente e por incidir em base de cálculo em desacordo no que tange aos Encargos Sociais do Grupo A, respectivamente, também não devem prosperar por todo o exposto acima, ou seja, por ser a proposta apresentada comprovadamente exequível e de menor preço.

**Ante ao exposto**, respeitosamente, requer, seja o presente recurso recebido na melhor forma de direito para que lhe seja dado provimento com a reforma da decisão que entendeu por desclassificar a proposta da ora recorrente, sendo esta DECLARADA VENCEDORA. Caso assim não seja entendido, requer, desde já, seja o presente remetido a Autoridade Superior para apreciação em definitivo.

Nestes Termos,  
Pede Deferimento.

Eldorado do Sul, 29 de Julho de 2013.  
**Marcia Maria Tovo Lima - Procuradora**

90 886 771/0001-10  
DESENFEC SUL LIMPADORA E  
CONSERVADORA DE PRÉDIOS LTDA.  
Rua Getúlio Vargas, 260  
Centro-CEP 92.990-000  
ELDORADO DO SUL - RS

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: R500020/2012  
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/01/2012  
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MRO7514/2011  
 NÚMERO DO PROCESSO: 46218.00062/2012-61  
 DATA DO PROTOCOLO: 03/01/2012

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO E SERVIÇOS TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO RGS-SENAÇÕES, CNPJ n. 90.801.956/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a) DIRCEU DE OLIVEIRA SARAIVA;

E

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

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 1º de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados em empresas de Asseio e Conservação, com abrangência territorial em Acaquai/RS, Aguiador/RS, Ajuricaba/RS, Alcega/RS, Algrete/RS, Alegria/RS, Alpestre/RS, Alto Alegre/RS, Alto Feliz/RS, Alvorada/RS, Ametista do Sul/RS, Arambaré/RS, Araticai/RS, Arroio do Padre/RS, Arroio do Sal/RS, Arroio dos Ratos/RS, Arroio Grande/RS, Augusto Pestana/RS, Aurea/RS, Bagé/RS, Balaieiro Pinhal/RS, Barão do Triunfo/RS, Barão/RS, Barra do Quaraí/RS, Barra do Quaraí/RS, Barra do Rio Azul/RS, Barra Fundada/RS, Benjamin Constant do Sul/RS, Boa Vista das Missões/RS, Boa Vista do Buricá/RS, Boa Vista do Cadeado/RS, Boa Vista do Incra/RS, Boa Vista do Sul/RS, Bom Princípio/RS, Bom Progresso/RS, Bossoroca/RS, Bozano/RS, Bragat/RS, Brocheto/RS, Butiá/RS, Caçapava do Sul/RS, Cacequi/RS, Cachoeira do Sul/RS, Cachoeirinha/RS, Cabané/RS, Cacazar/RS, Camaquã/RS, Camargo/RS, Cambará do Sul/RS, Campeste de Serra/RS, Campanha das Missões/RS, Campanhas do Sul/RS, Campo Novo/RS, Campos Borges/RS, Candido Godói/RS, Candiota/RS, Canelas/RS, Canguçu/RS, Canoas/RS, Capão Bonito do Sul/RS, Capão da Canoa/RS, Capão do Cipó/RS, Capão do Leão/RS, Capela de Santana/RS, Capivari do Sul/RS, Caraz/RS, Carlos Gomes/RS, Catuípe/RS, Centenário/RS, Cerro/RS, Cerro Grande do Sul/RS, Cerro Largo/RS, Cerro Largo/RS, Chapada/RS, Charua/RS, Chiapeta/RS, Chuí/RS, Cláudia/RS, Colorado/RS, Condor/RS, Coronel Barros/RS, Coronel Bicaco/RS, Coronel Pilar/RS, Cristal/RS, Cristal do Sul/RS, Cristal/RS, Cruz Alta/RS, Cruzaltense/RS, Derrubadas/RS, Dezesseis de Novembro/RS, Dilmarando de Aguiar/RS, Dois Irmãos das Missões/RS, Dois Lajeados/RS, Dom Pedrito/RS, Dom Pedro de Alcântara/RS, Dona Francisca/RS, Doutor Maurício Cardoso/RS, Encantado/RS, Engenho Velho/RS, Entre Rios do Sul/RS, Entre-Ijuís/RS, Erval Seco/RS, Esperança do Sul/RS, Eugênio de Castro/RS, Faxinal do Soturno/RS, Faxinalzinho/RS, Feliz/RS, Floriano Petkolov/RS,

Fonoura Xavier/RS, Formigueiro/RS, Fortaleza dos Valos/RS, Garruchos/RS, General Câmara/RS, Gentil/RS, Glorinha/RS, Gramado dos Loureiros/RS, Gramado/RS, Gravata/RS, Guarani das Missões/RS, Harmonia/RS, Herval/RS, Horizontina/RS, Hulha Negra/RS, Humaitá/RS, Igrejinha/RS, Ijuí/RS, Imbuí/RS, Independência/RS, Inhaoró/RS, Ipiranga do Sul/RS, Itaara/RS, Itacurubi/RS, Itaqui/RS, Ivorá/RS, Jaboticaba/RS, Jacuizinho/RS, Jacutinga/RS, Jaguarão/RS, Jaguará/RS, Jaguarana/RS, Jarí/RS, Jelaí/RS, Júlio de Castilhos/RS, Lagoa Bonita do Sul/RS, Lagoa dos Três Cantos/RS, Lagado do Bugre/RS, Lavras do Sul/RS, Liberato Salzano/RS, Lindolfo Collor/RS, Linha Nova/RS, Macaparana/RS, Mamuluba/RS, Manoel Viana/RS, Maquinário/RS, Maratá/RS, Mariana Pimentieri/RS, Mata/RS, Mato Quelmeador/RS, Minas do Leão/RS, Miraguaris/RS, Montauris/RS, Morro Alegre dos Campos/RS, Monte Belo do Sul/RS, Mormaço/RS, Morrinhos do Sul/RS, Morro Redondo/RS, Morro Reuter/RS, Mostardas/RS, Muitos Capões/RS, Nicolau Verqueto/RS, Nonoai/RS, Nova Alvorada/RS, Nova Boa Vista/RS, Nova Candelária/RS, Nova Esperança do Sul/RS, Nova Hartz/RS, Nova Padua/RS, Nova Palma/RS, Nova Petrópolis/RS, Nova Ramada/RS, Nova Santa Rita/RS, Novo Machado/RS, Novo Tiradentes/RS, Novo Xingu/RS, Osório/RS, Palmares do Sul/RS, Palmitinho/RS, Panambí/RS, Paréi Novo/RS, Parobé/RS, Passa Sete/RS, Paulo Bento/RS, Pedras Altas/RS, Pedro Osório/RS, Pelúcar/RS, Picada Café/RS, Pinhal de Serra/RS, Pinhal Grande/RS, Pinhal/RS, Pinheiro do Vale/RS, Pinheiro Machado/RS, Pirapó/RS, Piratini/RS, Planalto/RS, Porto Alegre/RS, Porto Lucena/RS, Quaraí/RS, Quatro Irmãos/RS, Quevedos/RS, Quinze de Novembro/RS, Redentora/RS, Residência Seca/RS, Rio dos Índios/RS, Rio Grande/RS, Riozinho/RS, Roca Sales/RS, Rodêlo Bonito/RS, Rolador/RS, Rolante/RS, Rondinha/RS, Roque Gonzales/RS, Rosário do Sul/RS, Sagrada Família/RS, Saldanha Marinho/RS, Salto do Jacuí/RS, Salvador das Missões/RS, Salvador do Sul/RS, Sant'Ana do Livramento/RS, Santa Cecília do Sul/RS, Santa Margarida do Sul/RS, Santa Maria do Herval/RS, Santa Rosa/RS, Santa Tereza/RS, Santa Vitória do Palmar/RS, Santana da Boa Vista/RS, Santiago/RS, Santo Ângelo/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, Santo Antônio das Missões/RS, Santo Antônio do Planalto/RS, Santo Augusto/RS, Santo Cristo/RS, Santo Expedito do Sul/RS, São Borja/RS, São Francisco de Assis/RS, São Francisco de Paula/RS, São Gabriel/RS, São Jerônimo/RS, São João da Urutiga/RS, São João do Polêsine/RS, São José das Missões/RS, São José do Hortêncio/RS, São José do Inhacora/RS, São José do Norte/RS, São José do Sul/RS, São José dos Ausentes/RS, São Lourenço do Sul/RS, São Luiz Gonzaga/RS, São Martinho do Serral/RS, São Martinho/RS, São Miguel das Missões/RS, São Nicolau/RS, São Paulo das Missões/RS, São Pedro da Serra/RS, São Pedro das Missões/RS, São Pedro do Butiá/RS, São Pedro do Sul/RS, São Sebastião do Caí/RS, São Sepé/RS, São Valentim do Sul/RS, São Valério do Sul/RS, São Vendelino/RS, São Vicente do Sul/RS, Seber/RS, Sede Nova/RS, Senador Salgado Filho/RS, Sertão do Sul/RS, Sertão Santana/RS, Sete de Setembro/RS, Silveira Martins/RS, Tapes/RS, Taquara/RS, Taquaruçu do Sul/RS, Tavares/RS, Tenente Porteira/RS, Terra de Areias/RS, Trindades do Sul/RS, Toropi/RS, Torres/RS, Tramandaí/RS, Três Arroios/RS, Três Cachoeiras/RS, Três Corais/RS, Três de Maio/RS, Três Forquilhas/RS, Três Passos/RS, Trindade do Sul/RS, Tucunduva/RS, Tupa/RS, Tupancatiú/RS, Tupacatiú/RS, Tuparendi/RS, Turunçu/RS, Ubiratama/RS, União da Serra/RS, Unistalda/RS, Uruguaiana/RS, Vale Real/RS, Viamao/RS, Vicente Dutra/RS, Vila Flores/RS, Vila Lângara/RS, Vila Nova do Sul/RS, Vista Alegre do Palmar/RS, Vista Gaúcha/RS, Vitória das Missões/RS e Xangri-lá/RS.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## PISO SALARIAL

## CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo geral da categoria profissional, a partir de 01-01-2012, para uma prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais, é fixado na quantia de R\$652,62(seiscientos e cinquenta e dois reais com oitenta e dois centavos), pelo que nenhum trabalhador da categoria profissional poderá receber salário inferior ao valor ora

estabelecido quanto ao salário para 220h mensais de trabalho.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

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

FUNÇÃO	CBO	SALÁRIO MENSAL
Almoxarife	4141	784,07
Ascensalista - 180h	5141	658,93
Atendente de Chamado de alarme/suporte, Orientador de Shopping	5174	786,05
Auxiliar de Almoxarife	4141	652,82
Auxiliar de Escritório em geral, Auxiliar ou Assistente Administrativo (exceto contínuo/hoy)	4110	738,02
Auxiliar de Manutenção Predial, Servente de Conservação Predial	5143	652,82
Auxiliar nos Serviços de Alimentação, Auxiliar de Cozinha	5135	652,82
Catador de Material Reciclável, Reciclador de Lixo Urbano	5192	727,29
Coletor de Lixo Domiciliar, Coletor, Lixeiro-Limpeza Urbana	5142	769,81
Contínuo ou Office-Boy	4122	652,82
Controlador de Pragas, Aplicador de Inseticidas e produtos agrotóxicos/desinsetizantes, Aplicador de Bactericida, Desinsetizador Copelto (a)	5199	718,05
Copelto (a)	5134	652,82
Cozinheiro (a) Geral, Merendeiro (a) de Escola/reche	5132	685,41
Faxineiro(a), Limpador, Auxiliar de Limpeza, Servente de Limpeza	5143	652,82
Guardador de Veículos, Orientador de Estacionamento	5199	652,82

Jardineiro	6220	652,82
Leiturista, Leiturista de Medidores de Água e Luz	5199	726,55
Motociclista no transporte de documentos e pequenos volumes	5191	726,55
Operador de Rádio Chamada, Operador de Central de Monitoramento	4222	786,05
Porteiro / Vigia / Guarda Patrimonial - em condomínios residenciais ou comerciais	5174	736,96
Porteiro / Vigia / Guarda Patrimonial em Empresas, Associações, Fundações, Instituições de Beneficência e Entidades Públicas	5174	786,05
Recepcionista, Recepcionista em geral	4221	738,02
Repositor, Repositor de mercadorias	5211	716,00
Telefonista - 180 hs.	4222	738,02
Vareador de rua, Gari, Vareador Limpeza Urbana	5142	652,82
Zelador	5141	795,03

#### CLÁUSULA QUINTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebiam salário-base de até R\$1.000,00 (um mil reais) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2012, em quantia equivalente a 14,13% (quatorze inteiros e treze centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebiam salário-base de R\$1.000,01 (um mil reais e um centavo) em diante terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2012, em quantia equivalente a 9% (nove por cento).

Os percentuais de reajuste incidirão sobre os salários do mês de janeiro de 2011, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2011 até 31-12-2011, salvo se decorrentes do término de aprendizagem, implementação de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**CLÁUSULA SEXTA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL**

Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de fevereiro de 2011 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. O empregado mais novo, entretanto, não poderá receber salário superior ao percebido pelo empregado mais antigo na mesma empresa desde que ambos exerçam a mesma função e cujo tempo de serviço seja inferior a 2 (dois) anos.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS**

Este tema está tratado na CLÁUSULA 10ª.

**CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E DA RESCISÃO CONTRATUAL**

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

Se o pagamento do salário for realizado por meio de cheque, a empregadora garantirá ao trabalhador o tempo necessário para depositá-lo dentro do horário bancário no mesmo dia, tempo esse que no máximo será 2 (duas) horas.

**CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS**

O pagamento dos salários e demais encargos devidos pela rescisão do contrato de trabalho, inclusive a multa de 40% do FGTS, quando for o caso, será efetuado até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato (no caso do aviso prévio trabalhado), ou até o 10º (décimo) dia, contado da carta aviso (notificação ou aviso prévio) da demissão, quando este for indenizado, dispensado ou seu cumprimento ou no caso de ausência do aviso prévio, sob pena do empregador responder por multa de valor equivalente a 1(um) salário-base mensal do empregado, para atrasos de até 30 (trinta) dias e mais a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmo salário-base mensais por dia de atraso a partir do trigésimo dia de atraso, limitada ao valor máximo de 4 (quatro) salários-base mensais do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado.

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

**DOCUMENTOS**

No ato da assinatura/homologação da rescisão contratual, o empregador deverá apresentar/entregar os seguintes documentos: 1 - Carta de aviso prévio; 2 - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado; 4 - Guia de Recolhimento do FGTS e informações à Previdência Social (GFIP), com os respectivos depósitos nos últimos 6 (seis) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão, quando for o caso; 5 - Extrato do FGTS atualizado; 6 - CTPS devidamente atualizada; 7 - Seguro-Desemprego - OD; 8 - Guias de Pagamento da Contribuição Sindical profissional e da Contribuição Assistencial profissional; 9 - Certidão de Regularidade Sindical fornecida pelo SINDASSEIO; e 10 - Na forma da Portaria n.º 3.214, de 08-06-78, com a redação que a Portaria SSMIT n.º 12, de 06-05-83 deu à NR-7 - Exame Médico Demissional. No caso do empregado receber remuneração variável (horas extras, adicional de horas extras, adicional noturno, etc.), fazer no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, demonstrativo para efeitos das integrações e apresentar os devidos recibos de pagamento salarial para comprovação do demonstrativo referido.

A não apresentação da guia de pagamento da contribuição sindical profissional, da guia de pagamento contribuição assistencial profissional e da Certidão de Regularidade Sindical fornecida pelo SINDASSEIO não importará na ausência de assistência por parte da entidade sindical na homologação da rescisão, mas autorizará a registrar ressalva no termo de rescisão e a comunicar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego a não comprovação do pagamento das contribuições.

O Sindicato Profissional deverá manter cadastro para registro e arquivamento dos documentos indicados nos itens "8" e "9" desta cláusula, de modo a permitir que as empresas apresentem dichos documentos uma única vez - e não em todas as rescisões contratuais - e os renovem quando do término das respectivas vigências.

Nas rescisões formalizadas sem a assistência do Sindicato Profissional ou do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas ficarão dispensadas da apresentação dos documentos indicados nos itens "8" e "9" desta cláusula.

**HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões de contratos de trabalho devem ocorrer nos mesmos prazos previstos em lei para pagamento das parcelas rescisórias, isto é, nos prazos estabelecidos no §6º, do art. 477 da CLT.

Nas rescisões relativas a contratos de trabalho com mais de ano de vigência, a empregadora deverá fazer contato com o sindicato dos empregados para agendar a homologação no próprio dia da concessão do aviso prévio, da comunicação da despedida ou do pedido de demissão.

Caso o sindicato dos empregados não tenha agenda para a homologação no prazo do §6º, do art. 477 da CLT, a homologação deverá ocorrer em data a ser agendada pelo sindicato dos empregados e previamente comunicada à empregadora. No ato da homologação, a empregadora deverá devolver a CTPS do empregado com a anotação da baixa do contrato de trabalho.

A empregadora que não comparecer na data previamente agendada para a homologação da rescisão contratual e/ou que em tal ato não devolva a CTPS, com a anotação da baixa do contrato de trabalho, será penalizada com a automática imposição de multa em favor empregado no valor equivalente a um (01) salário-base do mesmo, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias.

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

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

**ISONOMIA SALARIAL**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO MAIS NOVO**

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

**DESCONTOS SALARIAIS****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS**

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

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RECEBIMENTO SALARIAL E 2ª VIA DA RESCISÃO CONTRATUAL**

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

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS****13º SALÁRIO****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL - 13º SALÁRIO**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Os empregadores poderão pagar o 13º salário de seus empregados em parcela única até o 5º dia

útil do mês de dezembro do respectivo exercício.

**GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FUNÇÃO GRATIFICADA**

O empregado que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 5 (cinco) anos ou mais, caso deixe de exercê-la, terá assegurado o pagamento do valor da comissão ou gratificação, que será incorporada ao seu salário básico.

**ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

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

**ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Os Sindicatos convenientes renovam a extinção da previsão e/ou o direito ao pagamento/recebimento de adicional de tempo de serviço de 5% (cinco por cento) a cada 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho para o mesmo empregador ou grupo econômico, segundo assegurado nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho ajustadas no período de 01-03-1987 até 30-04-2000.

A extinção ajustada pelos Sindicatos convenientes, que foi objeto da Convenção Coletiva do Trabalho do período de 1º de maio de 2000 a 30 de abril de 2004, não afetará ou prejudicará os direitos já adquiridos até 30-04-2000, de modo que aqueles Trabalhadores que já recebem este adicional de tempo de serviço ou que a ele já tiveram jus, não terão os seus direitos prejudicados.

**OUTROS ADICIONAIS****CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base da categoria profissional, terá direito a receber o pagamento de indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal no ato da rescisão contratual.

Considerando a data-base da categoria profissional, a indenização adicional só caberá nos contratos de trabalho cujos 30 (trinta) dias do aviso prévio trabalhado, indenizado ou dispensado tenham o seu termo final dentro dos 30 (trinta) dias que antecederem o dia 1º de janeiro de 2013.

No caso do último dia do aviso prévio de 30 (trinta) dias (indenizado, dispensado ou trabalhado) coincidir com o dia 1º de janeiro de 2013 ou cair em data subsequente, o empregado não terá direito de receber o pagamento desta indenização adicional, mas sim o pagamento dos títulos rescisórios com base nas novas condições de trabalho vigentes a partir de 1º de janeiro de 2013.

O pagamento das parcelas rescisórias devidas complementarmente pelas novas condições de trabalho deverá ocorrer, sem a incidência de qualquer multa, no prazo de 10 dias úteis após a publicação ou divulgação da Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

A indenização adicional não será devida no caso de dispensa sem justa causa decorrente de

comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOMINGOS E FERIADOS**

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

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2012, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior (6)seis) horas, isto é, aqueles que têm necessidade e direito a intervalo de uma hora para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, auxílio-alimentação sob a forma de ticket, cartão ou vale em valor não inferior a R\$7,85 (sete reais e cinco centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio-alimentação mediante o fornecimento de refeição pronta ou em restaurante próprio ou de terceiros de valor não inferior a R\$7,85 (sete reais e cinco centavos) por dia de efetivo trabalho, autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 20% (vinte por cento) do valor do auxílio-alimentação proporcionado.

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

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

O valor do auxílio alimentação dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2011, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 20% (vinte por cento) em 01/01/2012.

O auxílio alimentação, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excluído em relação auxílio-lanche estabelecido na cláusula seguinte, e vice-versa, de modo que o trabalhador em hipótese alguma fará jus concomitantemente ao auxílio alimentação e ao auxílio-lanche.

#### **AUXÍLIO LANCHE**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2012, proporcionarão aos empregados que cumpriam jornada diária de trabalho de 4(quatro) a 6(seis) horas, isto é, aqueles que têm necessidade e direito a intervalo de 15 minutos na forma do § 1º do artigo 71 da CLT, auxílio-lanche sob a forma de ticket, cartão ou vale em valor não inferior a R\$3,70 (três reais e setenta centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio-lanche mediante o fornecimento de lanche pronto ou em restaurante/anchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a R\$3,70 (três reais e setenta centavos) por dia de efetivo trabalho, autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 20% (vinte por cento) do valor do auxílio-lanche proporcionado. O auxílio-lanche ora instituído não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim.

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

O auxílio-lanche ora instituído, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excluído em relação auxílio-alimentação estabelecido na cláusula anterior, e vice-versa, de modo que o trabalhador em hipótese alguma fará jus concomitantemente ao auxílio alimentação e ao auxílio-lanche.

#### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

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

Os empregadores, como ressarcimento do custo dos vales transporte, poderão descontar dos salários a quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor bruto do salário normativo mensal da função desempenhada pelo empregado.

A partir do término do período do contrato de experiência, o vale transporte será entregue no local da prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal.

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

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

#### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

O empregador pagará, ao(s) dependente(s) previdenciário(s) do empregado falecido que não estava com o contrato de emprego suspenso ou interrompido a mais de 30 (trinta) dias, ou ao representante legal da sucessão, auxílio funeral de R\$4.000,00 (quatro mil reais) no ato da formalização da rescisão do respectivo contrato.

O empregador, como alternativa ao cumprimento da obrigação de pagamento do auxílio funeral de R\$4.000,00 (quatro mil reais), poderá contratar seguro de vida em grupo ou peculiar que garanta indenização mínima de R\$4.000,00 (quatro mil reais) aos dependentes do empregado falecido. Fica autorizado, caso do empregador opte pela contratação de seguro de vida ou peculiar, o desconto compulsório máximo de R\$0,60 (sessenta centavos de real) por mês dos salários dos empregados beneficiários do seguro de vida ou peculiar.

**OUTROS AUXÍLIOS****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIO FARMÁCIA**

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

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES****NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO**

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

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES**

Os empregadores, a partir de 1º de maio de 2001, na forma da Instrução de Serviço n.º 01/99 do MTE, passarão a fazer as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados exclusivamente no sindicato da categoria profissional.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DESPESA DE DESLOCAMENTO - RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

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

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

Caso o empregador decida dispensar o empregado do cumprimento total ou parcial do aviso prévio trabalhado, ficará automaticamente desonerado do pagamento dos dias restantes do aviso prévio, pagando as verbas rescisórias até o 1º (primeiro) dia útil imediato à data do término do contrato inicialmente previsto.

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA AVISO**

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

**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - SUSPENSÃO**

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

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas deverão fornecer aos empregados cópia do contrato de trabalho, principalmente dos contratos de trabalho em caráter de experiência, sob pena de responderem por multa em quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do respectivo empregado e em seu benefício.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS**

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

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES****POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a celebração de acordo tripartite entre (1) a empresa que está perdendo determinado contrato de prestação de serviços, (2) a empresa que está assumindo o mesmo contrato de prestação de serviços e (3) o empregado, este necessariamente sob a assistência de seu sindicato, com as seguintes condições: (a) a empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admite o empregado e a ele concede garantia de emprego pelo prazo de 6 (seis) meses; (b) o empregado será admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia imediatamente seguinte ao de seu desligamento da empresa que está perdendo o contrato, e (c) a empresa empregadora que está perdendo o contrato de prestação de serviços, de um lado, ficará desonerada do pagamento do aviso prévio, vez que o empregado seguirá empregado e sem perder salário, e, de

outro, recolherá em favor do empregado demitido, com abrigo no parágrafo segundo, do artigo 9º do Decreto 98/684/90, a multa de 20% sobre o montante dos depósitos realizados e/ou devidos por conta de seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

#### ESTABILIDADE MÃE

##### CLAUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE

É assegurado às empregadas gestantes o direito a estabilidade provisória no emprego até 5 (cinco) meses após o parto. No caso de dispensa sem justa causa, deverá a empregada, se solicitado e custeado pelo empregador, realizar exame de gravidez na mesma oportunidade em que realizar o exame de desmissão. Em sendo positivo o exame de gravidez, a demissão será tornada sem efeito e o contrato de trabalho seguirá vigorando. Para a hipótese do exame de gravidez não ser realizado por ato ou vontade da empregada, ou de o exame de gravidez apresentar resultado negativo, fica assegurado à empregada comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 30 (trinta) dias após a rescisão do contrato de trabalho. Se a empregada comprovar ao empregador o seu estado gravídico até 30 (trinta) dias após a rescisão do contrato de trabalho, assegurada será a reintegração no emprego e o pagamento dos salários entre a rescisão e a efetiva reintegração no emprego. Em sentido oposto, se a comprovação do estado gravídico ao empregador acontecer depois de transcorridos 30 (trinta) dias da rescisão do contrato de trabalho, embora remanescendo o direito à reintegração, a empregada não terá direito e a empregadora não estará obrigada ao pagamento dos salários relativos ao período entre a rescisão do contrato e a data da efetiva comprovação do estado gravídico.

#### ESTABILIDADE APOSENTADORA

##### CLAUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORA

O trabalhador que contar com pelo menos 3 (três) anos de serviço ininterrupto para o mesmo empregador e estiver a 2 (dois) anos, ou menos, para completar a idade ou o tempo de serviço para requerer sua aposentadoria, gozará de estabilidade provisória no emprego até a data do deferimento do pedido de aposentadoria, salvo cometimento de falta grave. Caso ocorra a demissão sem justa causa, o empregado deverá comprovar a condição até 30 (trinta) dias após o término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito aqui assegurado. O implemento da condição assegura-lhe o direito à reintegração no emprego, nas mesmas condições anteriores. O empregado que alcançar uma das condições para a obtenção de sua aposentadoria por idade ou tempo de serviço, se não a requerer decorrerá do direito à estabilidade provisória ora estabelecida.

#### OUTRAS ESTABILIDADES

##### CLAUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

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

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

##### DURAÇÃO E HORÁRIO

##### CLAUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESLOCAMENTO DO EMPREGADO

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

##### PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

##### CLAUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSATÓRIA

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal diária até o limite máximo legal permitido visando a compensação de horas não trabalhadas em outro dia da semana, sem que esse acréscimo diário seja considerado como trabalho extraordinário.

Da mesma forma, as empresas poderão praticar jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) de descanso exclusivamente em serviços de portaria/vigilância patrimonial, recepção, operação de central de monitoramento e atendimento de chamados de alarme/suporte, sem que esse acréscimo de horas na jornada seja considerado como trabalho extraordinário.

Em ambos os casos é irrelevante que a atividade seja insalubre.

No cumprimento da jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) considerar-se-á para todos os efeitos que houve o gozo de um repouso semanal remunerado e que o eventual trabalho prestado em domingo restou compensando com a folga em outro dia da semana.

A adoção da jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) de descanso importará, em qualquer hipótese, na obrigação de pagamento do salário normalivo respectivo.

##### COMPENSAÇÃO DE JORNADA

##### CLAUSULA QUADRAGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado "BANCO DE HORAS", na forma dos critérios básicos estabelecidos nesta cláusula. A duração da jornada de trabalho, exclusivamente dos trabalhadores contratados para o cumprimento de jornada mensal de 220h (duzentos e vinte horas), poderá ser prorrogada sem que haja qualquer acréscimo salarial, mesmo em atividades insalubres, caso ocorra a correspondente diminuição da duração da jornada de outro dia, de tal maneira que não exceda, no período máximo de 60 (sessenta) dias, a soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas e a soma das jornadas bimestrais legais previstas, considerando-se como normal a jornada bimensal de 372h



(trezeentos e setenta e duas horas) de efetivo trabalho.

A duração da jornada dos trabalhadores que laboram em serviços de portaria/vigilância patrimonial, recepção, operação de central de monitoramento e atendimento de chamados de alarme/suporte poderá ser prorrogada até 12h (doze horas) por dia, enquanto que a jornada dos demais trabalhadores poderá ser prorrogada até o máximo de 10h (dez horas) por dia.

Respeitados os limites estabelecidos nesta cláusula, a prestação laboral excedente a 372h (trezeentos e setenta e duas horas) de efetivo trabalho a cada período de 2 (dois) meses, considerará-se-á como horas extras.

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

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

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

Salvo a fixação do repouso semanal remunerado no/dia da semana, o trabalho prestado em domingo ou feriado será remunerado com adicional de 100% (cem por cento).

As horas extras prestadas e não compensadas no período de 60 (sessenta) dias serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento, acrescidas do respectivo adicional de horas extras.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma indicada nesta cláusula "8", o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas na forma do parágrafo terceiro do artigo 59 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO - FERIADOS**

Será estabelecida, mediante acordo entre o empregador e a maioria dos empregados, a possibilidade de compensação do trabalho nas segundas-feiras ou sextas-feiras com o trabalho em 1 (um) ou mais sábados anteriores, ou com o aumento de carga horária em outros dias da semana, bem assim quando recair dia feriado em terças ou quintas-feiras, sempre respeitado o limite máximo de 44h semanais de trabalho. Nestes casos ficará valendo, para todos os efeitos legais, o atestado médico estabelecido para o melhor.

#### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS NA JORNADA**

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

#### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DO PONTO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATRASO - REPOUSO - COMPENSAÇÃO**

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

#### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAMES ESCOLARES**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS LEGAIS - COMUNICAÇÃO PRÉVIA**

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

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

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS**

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

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

#### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

**CLAUSULA QUADRAGESIMA NONA - FERIAS - INICIO DO PERIODO DE GOZO**

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com feriado ou dia de repouso semanal remunerado, sob pena desses dias serem pagos em dobro.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR****UNIFORME****CLAUSULA QUINGUAGESIMA - UNIFORME**

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação do uniforme é encargo do empregado, que o devolverá limpo no ato da rescisão do contrato de trabalho. Em não havendo a entrega do uniforme no ato da rescisão contratual ou no caso de comprovada má conservação do uniforme, o empregador ficará autorizado a descontar os respectivos valores do empregado.

**INSALUBRIDADE****CLAUSULA QUINGUAGESIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2012, adicional de insalubridade em grau médio (vinte por cento) para os trabalhadores da categoria profissional que exerçam as funções de Aplicador de Inseticida e produtos agrotóxicos/desinfestantes, Aplicador de bactericida e Desinfestizador, Copista, Cozinha, Auxiliar de Cozinha Merendeira de Escola/Creche, Faxineiro/Limpador/Auxiliar de Limpeza/Serveite de Limpeza, Garf/Vareador (CBO n.º 5142-15), Zelador de edifício (CBO n.º 5141-20) e Jardineiro, e adicional de insalubridade em grau máximo (quarenta por cento) para os trabalhadores que exerçam as funções de Lixeiro/Coletor (CBO n.º 5142-05) e Rescatador, ambos calculados sobre o valor do salário normativo da respectiva função para a prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais e sujeitos às incorporações previstas em lei.

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

Constitui ato falioso do empregado a recusa injustificada:

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

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

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

**MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS****CLAUSULA QUINGUAGESIMA SEGUNDA - MATERIAIS NECESSARIOS PARA EXECUÇÃO DO TRABALHO**

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

**CLAUSULA QUINGUAGESIMA TERCEIRA - QUEBRA DE MATERIAL**

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

**EXAMES MÉDICOS****CLAUSULA QUINGUAGESIMA QUARTA - SESMET COLETIVO**

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

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

**CLAUSULA QUINGUAGESIMA QUINTA - INCENTIVO AO EXAME PRÉ-NATAL**

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

**ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS****CLAUSULA QUINGUAGESIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS****PRAZO DE VALIDADE DOS EXAMES MÉDICOS**

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

**ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

Os empregadores que não mantenham convênios médicos e odontológicos, reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestem serviços ao Sindicato profissional.

**CLAUSULA QUINGUAGESIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO DE FILHOS**

O pai, a mãe e o responsável legal de criança de até 12(doze) anos de idade que tiver que faltar ao

serviço para atender problemas de saúde de seu filho ou representante, na medida em que comprovada a necessidade e o efetivo atendimento médico-hospitalar, terá a respectiva falta abonada pelo empregador, até o limite máximo de (seis) faltas abonadas por ano de vigência do respectivo contrato de trabalho.

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

O limite máximo de (seis) faltas abonadas por ano não é cumulativo, de modo que cada ano novo de vigência do contrato assegurará apenas (seis) faltas abonadas, mesmo que nos(a) ano(s) anterior(es) o empregado não tenha atingido o limite máximo de (seis) faltas abonadas.

O abono da falta será concedido apenas um acompanhante por atendimento médico-hospitalar. O abono da falta não abrangerá e não assegurará a concessão do vale transporte e nem do auxílio alimentação.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DOS DIRIGENTES SINDICAIS

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIRIGENTES SINDICAIS - LIMITE POR EMPRESA

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

### ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

As empresas integrantes da categoria econômica que angariarem contratos para a prestação de serviços deverão comunicar por escrito ao Sindicato profissional da respectiva base territorial, em até 30 (trinta) dias após a data de sua assinatura, o nome e endereço do contratante, a data do início dos serviços e o número de trabalhadores que lotou para a sua execução.

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Por decisão da Assembleia Geral da Categoria, tomada com amparo no preceito da alínea "e" do art. 513 da CLT, todas as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, associadas ou não, receberão

compulsoriamente aos cofres do Sindicato, a título de Contribuição Assistencial Patronal, a importância de R\$17,00 (dezanete reais) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2012 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição Assistencial Patronal será recolhido em parcela única até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2012, ou em até 5 (cinco) parcelas mensais, iguais e consecutivas, desde que não resultem parcelas inferiores a R\$340,00 (trezentos reais) cada uma e desde que a primeira parcela seja quitada espontaneamente até dia 10 (dez) de fevereiro de 2012, e as demais nos dias 10 (dez) dos meses imediatamente seguintes. Em caso de mora ou inadimplência parcial ou total, haverá a incidência de cláusula penal de 10% (dez por cento) sobre o saldo devido já atualizado monetariamente pela variação mensal do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas) e acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

As Contribuições Assistenciais Patronais serão creditadas para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO. A Assembleia Geral da Categoria que instituiu as contribuições é datada de 10 de novembro de 2011. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2012.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Com fundamento na alínea "g" do art. 513 da CLT bem como na deliberação unânime tomada na Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional realizada nas localidades de: Porto Alegre, Santana do Livramento, Uruguaiana, Santa Rosa, Santo Angelo e Ijuí, nas respectivas datas de 23/09/2011, 19/10/2011, 21/10/2011, 24/10/2011, 26/10/2011 e 28/10/2011, as empresas da categoria econômica deverão descontar nos salários de seus empregados pertencentes à categoria profissional, sindicalizados ou não, a quantia equivalente a 1 (um) dia do salário básico já reajustado por este ato normativo, referente aos meses de maio e novembro de 2012, recolhendo os valores descontados no mês, até o dia 10 do mês subsequente. O não recolhimento dos valores descontados implicará no acréscimo de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e de multa de 10% (dez por cento), sem prejuízo da atualização monetária do débito total. A contribuição é devida à entidade que representa a base territorial onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais.

As empresas da categoria econômica que deixarem de proceder o recolhimento da Contribuição Assistencial descontada de seus empregados nos prazos fixados, pagará às suas próprias expensas, além do valor integral devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido já corrigido.

Havendo comprovada prática do patrocínio ou campanha pelas empresas no sentido de levar os seus empregados a exercer o direito de oposição, esta prática será considerada inválida e ineficaz, remanescente para a empresa a obrigação de descontar dos empregados e repassar para o Sindicato Profissional os valores das contribuições assistenciais, com acréscimo, às expensas da empresa, dos juros de mora, correção monetária e multa.

O Sindicato Profissional, caso decida pela desconsideração de oposições, deverá comunicar o fato às respectivas empresas a fim de prevenir responsabilidades e resguardar direitos.

### DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

Fica assegurado aos empregados NÃO SINDICALIZADOS ou NÃO ASSOCIADOS o direito de se oporem aos referidos descontos mediante carta de próprio punho, salvo quanto aos analfabetos que poderão servir-se de terceiro para deduzir a sua manifestação, a qual deverá ser entregue ao próprio empregador no prazo de até 10 (dez) dias após sofreram o desconto da primeira parcela, cuja cópia com recebimento pelo empregador deverá ser remetida para o Sindicato profissional.

Fica assegurado aos empregados NÃO SINDICALIZADOS ou NÃO ASSOCIADOS que não se opuserem ao desconto da Contribuição Assistencial, o benefício pessoal da assistência médica e odontológica prestada pelo Sindicato, mediante a apresentação do contracheque em que conste o desconto deste encargo profissional em favor do SEEAC/RS.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLAUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas deverão fornecer para o Sindicato profissional, no sentido deste manter o controle da categoria profissional representada, uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos, até 20 (vinte) dias após a entrega deste formulário no Ministério do Trabalho, bem como, no mesmo prazo, cópia da RAIS - Relação Anual de Informações e Salários.

### CLAUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PUBLICIDADE DO ATO COLETIVO DE TRABALHO

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLAUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

As entidades sindicais convenentes, para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, emitirão "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas da categoria econômica que atenderem as seguintes obrigações sindicais:

- a) quitação da contribuição sindical profissional;
  - b) quitação da contribuição sindical patronal;
  - c) quitação da contribuição negociada profissional (item 62 desta Convenção Coletiva de Trabalho);
  - d) quitação da contribuição negociada patronal (item 61 desta Convenção Coletiva de Trabalho).
- As certidões de regularidade sindical serão emitidas individualmente pelos sindicatos convenentes, com prazo de validade máximo de 90 (noventa) dias. Os sindicatos convenentes assumem o compromisso de criar mecanismos de fomento e controle à observância das exigências dos artigos 607 e 608 da CLT.

### CLAUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - GUIAS RSC

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

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLAUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA

O empregador que descumprir as previsões desta convenção coletiva de trabalho especificamente em relação (a) salários normativos e reajustes normativos, (b) adicional de tempo de serviço, (c) adicional de insalubridade, (d) auxílio alimentação, (e) auxílio funeral, (f) entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da RAIS, e, ainda, que (g) não observar o prazo legal de pagamento de salários (até o 5º dia útil do mês imediatamente seguinte ao da prestação de serviços), desde que tais irregularidades sejam apuradas e confirmadas pelos sindicatos convenentes, incorrerá em multa de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsto descumprida. O procedimento a ser observado pelos sindicatos convenentes para a apuração da irregularidade e confirmação da incidência da multa de 10% será o seguinte:

- 1)- Constatada/denunciada a irregularidade, o sindicato profissional conveniente encaminhará notificação escrita à empresa com a descrição da irregularidade, com a abertura de prazo de 15 (quinze) dias para a apresentação de defesa escrita e apresentação de documentos, e com a orientação no sentido de que a defesa/justificativa deva ser encaminhada tanto ao sindicato profissional, como ao sindicato patronal.
- 2)- No prazo de 30(trinta) dias a contar do término do prazo para a apresentação da defesa/justificativa, Comissão Especial formada por dois representantes nomeados pela FIEAC-RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul e dois representantes nomeados pelo Sindicato patronal conveniente, reuni-se-d para examinar os argumentos e documentos apresentados, decidir pela realização de diligência ou deliberar no sentido da confirmação ou não da incidência da multa de 10%(dez por cento);
- 3)- Se a Comissão Especial decidir pela realização de alguma diligência, nova reunião deverá acontecer no prazo de 30 (trinta) dias para a deliberação acerca da confirmação ou não da incidência da multa de 10%(dez por cento); (4) serão lavradas atas das decisões da Comissão Especial. A multa ora estabelecida somente será devida e somente poderá ser cobrada se a Comissão Especial, por maioria dos seus integrantes, decidir pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa. A multa ora estabelecida, desde que a Comissão Especial tenha decidido pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa, poderá ser cobrada judicial ou extrajudicialmente pelo empregado prejudicado ou pelo sindicato profissional em nome e representação do empregado prejudicado.

### RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLAUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

O Sindicato Profissional obriga-se a formular proposta para o Sindicato Patronal, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, até o dia 09 de novembro de 2012. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar a sua Assembleia Geral no prazo de 04 dias úteis da apresentação da proposta e a reuni-se com o Sindicato Profissional no prazo de 03 dias úteis a contar da realização da Assembleia Geral para apresentação da contraproposta. As negociações previstas no item anterior deverão ulimar-se até a data de 19.12.2012, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - SAQUE DO PIS**

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

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e ou coletivos das partes Conventantes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

**DIRCEU DE QUADROS SARAIVA**

**PRESIDENTE**

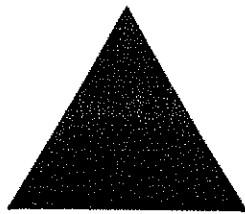
**SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO E  
SERVICOS TERCEIRIZADOS EM ASSEIO E CONSERVACAO NO RGS-SEAC/RS**

**JERRI BERTONI MACEDO**

**PRESIDENTE**

**SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO RGS**

14:35 29/07/2013 02:40 00K75E 140000 00000 00000000



## PROCURAÇÃO

**DESENFECsul LIMPADORA E CONSERVADORA DE PRÉDIOS LTDA.**, com sede na Av. Getúlio Vargas, nº 260, Bairro Centro, Município Eldorado do Sul/RS, inscrita no CNPJ/MF sob nº 90.886.771/0001-10, tendo seus atos constitutivos arquivados na Junta Comercial do Estado do Rio Grande de Sul sob o nº 3300878 (protocolo nº 10/142547-3) certificado de registro em 13/05/2010, neste ato representada por seu sócio gerente **Edegar Vieira Rolim**, brasileiro, casado, empresário, portador da Cédula de Identidade número 1028443073, inscrito no Cpf sob número 105.614.630-34, residente e domiciliado na rua Veador Porto, 257, Porto Alegre/RS, nomeia sua(s) bastante(s) procuradora(s) **Márcia Maria Tovo Lima**, portadora da Cédula de Identidade número 1036680542, inscrita no Cpf sob número 480.844.920-04, residente e domiciliada em Porto Alegre, Rua Dr. Pereira Neto, nº 2200, aptº 421 Bloco 03, Bairro Cavallhada, **Leia Raquel Moraes Albrecht**, portadora da Cédula de Identidade número 1086462271, inscrita no Cpf sob número 817429590-91, residente e domiciliada em Eldorado do Sul, Rua. Estrada da Arrozeira 700, casa 14 e **Geisibel Pinton**, portadora da Cédula de Identidade número 9047303046, inscrita no Cpf sob número 002.005.890.08, residente e domiciliada em Eldorado do Sul, Rua Ijuí, número 999, Bairro Centro Novo, a quem confere poderes para representar a Empresa Outorgante perante Órgãos da Administração Pública Federal, Estadual e Municipal e também junto a Empresas Particulares, podendo assinar e apresentar documentos e propostas, elaborar propostas, participar de licitações de quaisquer modalidades incluindo Pregão, podendo inclusive ofertar propostas através de lances verbais, impugnar concorrentes, impugnar propostas, interpor recursos, desistir da apresentação de recursos, e em fim praticar todos os atos necessários ao fiel cumprimento deste mandato.

Eldorado do Sul, 23 de maio de 2011.



SERVIÇOS NOTARIAIS E REGISTRARIAIS DE ELDOORDO DO SUL  
Estrada Municipal da Arrozeira, 801 - Centro - Eldorado do Sul - RS - CEP 92990-000 - Fone: (51) 3481.3533  
Tabelião e Registrador: Raptiro Paulo Alves

**DESENFECsul LIMPADORA E CONSERVADORA DE PRÉDIOS LTDA.**  
**ALTERAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO CONTRATUAL DA**  
**SOCIEDADE EMPRESÁRIA LIMITADA**  
**CNPJ 90.886.771/0001-10**  
**NIRE 43.200.174.741**

Pelo presente instrumento particular, **(1) ELIZABETE MARIA VITALI ROLIM**, brasileira, casada sob o regime da comunhão de bens, empresária, nascida em 20 de fevereiro de 1952, natural de Frederico Westphalen/RS, empresária, inscrita no CPF sob n.º 184.323.280-49 e portadora da Carteira de Identidade n.º 8048450079, expedida pela SSP/RS, residente e domiciliada na cidade de Porto Alegre/RS, na Rua Veador Porto, n.º 257 - Bairro Santana - CEP 90610-200 e **(2) EDEGAR VIEIRA ROLIM**, brasileiro, casado sob o regime de comunhão de bens, empresário, nascido 17 de março de 1952, natural de Tapes/RS, inscrito no CPF sob o n.º 105.614.630-34 e portador da Carteira de Identidade n.º 1028443073, expedida pela SSP/RS, residente e domiciliado na cidade de Porto Alegre/RS, na rua Veador Porto, n.º 257 - Bairro Santana - CEP 90610-200, sócios componentes da sociedade empresaria limitada **DESENFECsul LIMPADORA E CONSERVADORA DE PRÉDIOS LTDA.**, com sede na Av. Getúlio Vargas, 260, Bairro Centro, CEP 92990-00, Eldorado do Sul/RS, inscrita no CNPJ sob n.º 90.886.771/0001-10, com seu Contrato Social arquivado na MM Junta Comercial do Estado do Rio Grande do Sul, sob o n.º 432.001.747.41, em 14 de fevereiro de 1980 e última alteração arquivada sob n.º 3180132, em 25 de agosto de 2009, vêm alterar e consolidar o referido instrumento, o que fazem nos termos e condições seguintes:

I

Fica alterado o objeto social para: Serviços de limpeza, higienização e desinfecção hospitalar; serviços de limpeza e conservação em geral, serviços de motorista, ascensoristas, telefonistas, contínuos, auxiliares administrativos, digitadores, técnicos e profissionais em informática, motoboys, secretários, técnico em secretariado, mecânicos, operadores de máquinas copiadoras, operários, industriais, almoxarife, cozinheiras, auxiliares de cozinha, garçons, porteiros, recepcionistas, técnicos em hidráulica, costureiras, auxiliar de lavanderia, reformas, obras, pintores, instalações hidráulicas e elétricas, incorporação de imóveis e construção civil, serviços de carpintaria, marcenaria, serralheria, jardinagem; medição e entregas de contas de consumo de energia elétrica; limpeza de vias públicas, parques, praças e jardins; prestação de serviços de mão de obra, locação de mão de obra temporária (Lei n.º 6019), serviços de organização logística de transporte e distribuição de carga; prestação de serviços de terraplanagem, retroescavadeira; locação de máquinas de terraplanagem, retroescavadeiras, caminhões e outras máquinas afins.

II

Fica neste revogadas todas as demais cláusulas do Contrato Social, passando a sociedade a reger-se por consolidação, conforme as cláusulas e condições seguintes:

**DESENFECsul LIMPADORA E CONSERVADORA DE PRÉDIOS LTDA.**  
**CONSOLIDAÇÃO DO CONTRATO SOCIAL**

À vista da modificação ora ajustada, consolida-se o Contrato Social com a seguinte redação:

**I - DENOMINAÇÃO SOCIAL E REGIME JURÍDICO**

A sociedade girará sob a denominação social de **DESENFECsul LIMPADORA E CONSERVADORA DE PRÉDIOS LTDA.**

**Parágrafo único:** A sociedade é regida pelas normas das sociedades limitadas, estabelecidas pela lei n.º 10.406/02, e, supletivamente, pelas normas das sociedades anônimas, estabelecidas pela lei n.º 6.404/76.

4405 25/07/2013 09:04:01 DESENFECsul LIMPADORA E CONSERVADORA DE PRÉDIOS LTDA.

## II - OBJETO SOCIAL

A sociedade tem como objeto social: Serviços de limpeza, higienização e desinfecção hospitalar; serviços de limpeza e conservação em geral, serviços de motorista, ascensoristas, telefonistas, contínuos, auxiliares administrativos, digitadores, técnicos e profissionais em informática, motoboys, secretários, técnico em secretariado, mecânicos, operadores de máquinas copiadoras, operários, industriais, almoxarife, cozinheiras, auxiliares de cozinha, garçons, porteiros, recepcionistas, técnicos em hidráulica, costureiras, auxiliar de lavanderia, reformas, obras, pintores, instalações hidráulicas e elétricas, incorporação de imóveis e construção civil, serviços de carpintaria, marcenaria, serralheria, jardinagem; medição e entregas de contas de consumo de energia elétrica; limpeza de vias públicas, parques, praças e jardins; prestação de serviços de mão de obra, locação de mão de obra temporária (Lei n.º 6019), serviços de organização logística de transporte e distribuição de carga; prestação de serviços de terraplanagem, retroescavadeira; locação de máquinas de terraplanagem, retroescavadeiras, caminhões e outras máquinas afins.

## III - FORO E SEDE SOCIAL

A sociedade tem o foro e sede social Av. Getúlio Vargas, 260, Bairro Centro, Eldorado do Sul/RS, CEP 92990-000.

## IV - PRAZO DE DURAÇÃO DA SOCIEDADE

O prazo de duração da sociedade será por tempo indeterminado, tendo suas atividades partir do arquivamento do ato constitutivo.

## V - ADMINISTRAÇÃO SOCIAL

A administração da sociedade é exercida isoladamente, por ambos os sócios, os quais ficam investidos dos poderes à prática de todos os atos e operações relativas aos fins da sociedade e aos quais incumbe garantir o normal funcionamento da empresa, cabendo qualquer deles o uso da denominação social em negócios de interesse da sociedade, observando o disposto nos parágrafos desta cláusula:

**Parágrafo Primeiro:** A sociedade será representada judicialmente e extrajudicialmente, ativa e passivamente, por qualquer dos sócios.

**Parágrafo Segundo:** os administradores ficam autorizados a locar, transferir, permutar, dar em garantia, adquirir e alienar bens móveis e imóveis.

**Parágrafo Terceiro:** É lícito, nos limites das atribuições e poderes dos administradores, constituírem em nome da sociedade, mandatários ou procuradores para prática de determinados atos e operações

**Parágrafo Quarto:** A sociedade não deixará de operar em caso de impedimento de qualquer dos administradores, ficando a cargo do remanescente e administração da empresa.

**Parágrafo Quinto:** É expressamente proibido a qualquer dos sócios e procuradores o uso da denominação social em negócios ou documentos de qualquer natureza, alheio aos fins sociais, bem como avaliar ou afiançar obrigações de terceiros, só podendo prestar aval ou fiança em proveito da própria sociedade

**Parágrafo Sexto:** Poderão os sócios nomear administrador não-sócio, obedecido o quorum mínimo de dois terços do capital social, nos termos do art. 1061 do Código Civil Brasileiro.

## VI - CAPITAL SOCIAL

O capital social é de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), dividido em 2.000.000,00 (dois milhões) quotas no valor de R\$ 1,00 (um real), cada uma, totalmente subscrito e integralizado e distribuído entre os sócios de maneira seguinte:

EDEGAR VIEIRA ROLIM	66,50% quotas	R\$	1.330.000,00
ELIZABETE MARIA VITALI ROLIM	33,50 % quotas	R\$	670.000,00
<b>TOTAL</b>	<b>100 % quotas</b>	<b>R\$</b>	<b>2.000.000,00</b>

## VII - RESPONSABILIDADE SOCIAL

A responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todas respondem solidariamente pela integralização do capital social.



### VIII - DELIBERAÇÕES SOCIAIS

O presente contrato social é reformável no todo ou em parte, inclusive no tocante à administração, por deliberação de sócios representando a maioria do capital social, de acordo com os dispositivos legais, ressalvados os artigos 1.071 e 1.076 do código Civil Brasileiro.

**Parágrafo Primeiro:** As deliberações dos sócios serão realizadas por meio de reuniões, nos termos do artigo 1.071 da Lei nº 10.406/02, as quais serão convocada por qualquer dos administradores, através de aviso postal (AR), correio eletrônico ou pessoalmente, por escrito, com a indicação do local, data, hora e assunto da pauta..

**Parágrafo Segundo:** As formalidades da convocação serão dispensadas no caso dos sócios declararem por escrito, na ata de reunião anterior que já tinham ciência da realização da próxima reunião ou comparecerem espontaneamente à reunião.

**Parágrafo Terceiro:** A reunião será dispensada quando todos os sócios decidirem, por escrito, sobre a matéria objeto dela, servindo o instrumento de alteração contratual como documento substitutivo da reunião de sócios.

**Parágrafo Quarto:** Na reunião será lavrada uma ata, assinada pelos sócios presentes, que conterà de forma sumária, a decisão das matérias postas para deliberação. Deverão os sócios presentes deliberar, ainda, conforme matéria tratada, se a ata será ou não levada a registro na Junta Comercial.

### IX - RETIRADA, IMPEDIMENTO OU FALECIMENTO DE QUALQUER DOS SÓCIOS

A sociedade não se dissolverá com a retirada, impedimento ou falecimento de qualquer dos sócios, prosseguindo com o ingresso de herdeiros do sócio falecido ou de terceiros, sempre com a anuência dos sócios remanescentes.

**Parágrafo Primeiro** - Os haveres do sócio impedido, retirante ou dos herdeiros do sócio falecido, serão pagos em 10 (dez) parcelas mensais, iguais e consecutivas, vencendo-se a primeira 30 (trinta) dias após o evento, de acordo com o último balanço realizado.

**Parágrafo Segundo** - O sócio retirante deverá dar o aviso prévio por escrito com uma antecedência mínima de 90 (noventa) dias.

### X - DESTINO DO PATRIMÔNIO

O patrimônio, em caso de dissolução da sociedade, será partilhado entre os sócios conforme sua participação social.

### XI - EXERCÍCIO SOCIAL E FISCAL

O exercício social e fiscal é concomitantemente encerrado anualmente em 31 de dezembro de cada ano, ocasião em que será procedido o inventário, o balanço patrimonial e o balanço de resultado econômico, conforme previsão do artigo 1.065 da Lei nº 10.406/02.

### XII - DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS/PREJUÍZOS

Os lucros verificados serão distribuídos pelos sócios na proporção de suas quotas-partes do Capital, os prejuízos verificados em balanços anuais serão suportados pelos sócios proporcionalmente às respectivas quotas sociais e serão contabilizadas em conta própria para compensação com lucros e reservas existentes, distribuídos da mesma forma.

### XIII - RESERVA DE LUCROS

A critério dos sócios e no atendimento dos interesses da própria sociedade, o total ou parte dos lucros poderão ser destinados à formação de Reserva de Lucros ou permanecer em lucros Acumulados para futura destinação.

### XIV - RETIRADA DE PRÓ LABORE

Aos sócios com atividade na sociedade poderão fazer jus a uma retirada de pró labore mensal, em valor fixado em comum acordo entre os sócios.

438.2007/2011 O SECRETÁRIO GERAL DA JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

**XV - CESSÃO DE QUOTAS  
TRANSFERÊNCIA DAS QUOTAS A TERCEIROS**

As quotas de Capital Social são divisíveis e sua cessão ou transferência a terceiros, no todo ou em parte, dependem da concordância expressa do outro sócio.

**XVI - TIPO SOCIETÁRIO/EXTINÇÃO**

A sociedade poderá ter alterado o tipo jurídico ou ser extinta, a qualquer tempo, por deliberação da unanimidade do Capital Social.

**XVII - DECLARAÇÃO DE DESIMPEDIMENTO**

Declararam os administradores que não estão impedidos por lei especial, nem condenados a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos, crime falimentar, prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, crime contra a economia popular, contra o sistema financeiro nacional, contra as normas de defesa da concorrência, contra as relações de consumo, a fé pública ou a propriedade.

**XVIII - FORO**

Fica eleito o Foro de Eldorado do Sul/RS para o exercício e o cumprimento dos direitos e obrigações resultantes deste contrato.

**XIX - DISPOSIÇÕES GERAIS**

O presente instrumento se regerá no que for omissis pelo Código Civil Brasileiro Lei n.º 10.406/2002 e demais disposições legais.

E, por estarem assim justos e contratados assinam o presente instrumento em 4 (quatro) vias, juntamente com as testemunhas instrumentais abaixo.

Eldorado do Sul/RS, 12 de maio de 2010.

*Elizete Maria Vitali Rolim*

**ELIZABETE MARIA VITALI ROLIM**

*Edgar Vieira Rolim*

**EDGAR VIEIRA ROLIM**

Testemunhas:

*Denise Maria Nunes*

**DENISE MARIA NUNES**  
CPF 704.096.500-30  
RG 1056342106 - SJS/RS

**SIMONE DE CÁSSIA PIMENTEL DOS SANTOS**  
CPF 889.886.190-72  
RG 1050621448 - SJS/RS

JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

CERTIFICO O REGISTRO EM: 14/05/2010 SOB Nº: 3300878

Protocolo: 10/142547-3, DE 13/05/2010

Empresa: 43 2 0017474 1  
DESENFECUL LIMPADORA E  
CONSERVADORA DE PRÉDIOS LTDA

*Sérgio Jose Dutra Knuel*

**Sérgio Jose Dutra Knuel**  
SECRETÁRIO-GERAL

ENCERROS