

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ

Estudo Técnico Preliminar 105/2025**1. Informações Básicas**

Número do processo: 23111.041265/2025-35

2. Classificação ao acesso à informação

O presente Estudo Técnico Preliminar não contém informações classificadas como sigilosas, nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação). Assim, sua publicidade é integral, em caráter público, devendo ser disponibilizado para acesso amplo e irrestrito, ressalvadas eventuais atualizações que envolvam dados pessoais ou estratégicos que venham a justificar restrição futura.

3. Descrição da necessidade

OBJETO: Contratação de serviços contínuos de mão de obra terceirizada de tratadores de animais para atendimento às demandas da Universidade Federal do Piauí (UFPI), no Campus Ministro Petrônio Portella (CMPP), em Teresina-PI.

O presente ETP tem por finalidade analisar e justificar a contratação de serviços contínuos de mão de obra terceirizada para tratadores de animais, a fim de atender às demandas das unidades acadêmicas e administrativas da UFPI, no Campus Ministro Petrônio Portella, em Teresina-PI, que mantêm rebanhos, biotérios, laboratórios ou núcleos, vinculados ao Hospital Veterinário Universitário (HVU), ao Centro de Ciências Agrárias (CCA), ao Colégio Técnico de Teresina (CTT) e ao Biotério Central (PROPESTI).

O serviço objeto deste estudo é prestado, atualmente, por meio do Contrato 01/2023, com a empresa FUTURA SERVICOS PROFISSIONAIS ADMINISTRATIVOS LTDA, CNPJ nº 06.234.467/0001-82, e terá seu termo final na data de 07/02/2026. Considerando que a Administração não tem interesse em prorrogar o atual contrato, uma vez que a empresa não vem cumprindo satisfatoriamente suas obrigações.

Considerando ainda que a atividade de trato de animais é contínua e indispensável, não podendo ser interrompida sem comprometer o bem-estar animal, o desenvolvimento de pesquisas científicas e a realização de práticas acadêmicas, a presente solicitação de contratação se faz necessária devido à necessidade permanente de manejo dos animais localizados nas dependências da Universidade Federal do Piauí (UFPI), abrangendo o Hospital Veterinário “Médico Veterinário Jeremias Pereira da Silva” (HVU/UFPI) – que inclui clínica de pequenos e grandes animais,

laboratórios de apoio (Patologia Clínica, Doenças Infecciosas, Parasitárias, Microbiologia, Reprodução, Diagnóstico por Imagem e Patologia Animal) e o cemitério veterinário “Cadelinha Sasha” – além do Centro de Ciências Agrárias (CCA/UFPI), com biotérios vinculados ao Departamento de Zootecnia (DZOO/CCA) - (Avicultura, Bovinocultura, Caprinocultura, Cunicultura e Piscicultura) e o Núcleo de Estudos e Preservação de Animais Silvestres (NEPPAS/CCA), do Colégio Técnico de Teresina (CTT/UFPI) e do Biotério Central, vinculado à Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação (PROPESQI/UFPI).

Ressalta-se que a contratação se caracteriza como serviço continuado, cuja interrupção acarretaria riscos significativos ao bem-estar animal e à continuidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão da UFPI. Para a perfeita execução dos serviços, será indispensável também o fornecimento de todos os materiais e equipamentos de proteção individual previstos no Termo de Referência.

4. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
HOSPITAL VETERINÁRIO UNIVERSITÁRIO (HVU/UFPI)	MARCELO CAMPOS RODRIGUES

5. Descrição dos Requisitos da Contratação

O presente estudo tem como intuito a contratação empresa especializada na prestação de serviço contínuo de Tratador de Animais, com fornecimento de mão de obra exclusiva, além de uniformes e equipamentos de proteção individual necessários. Por se tratar de serviços de natureza continuada, cuja interrupção poderá prejudicar as atividades da Contratante, e pela sua contratação estender-se por mais de um exercício financeiro, o prazo de vigência deve ser de 1 (um) ano, a contar da data da assinatura do contrato, prorrogável por até 10 anos, na forma da Lei nº 14.133, de 2021. Os serviços de tratadores de animais serão executados por profissionais dentro da abrangência e das atividades inseridas no Cadastro Brasileiro de Ocupações - CBO 6230-20 e enquadra-se como serviço comum, visto que seus padrões de desempenho e qualidade podem ser objetivamente definidos, por meio de especificações usuais do mercado. Os serviços em questão serão realizados de forma contínua, uma vez que serão prestados de forma permanente na UFPI.

A Contratada deverá dispor de profissionais obrigatoriamente contratados de acordo com a legislação trabalhista (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), obedecidas também outras disposições constantes de Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho. Os empregados da contratada deverão se apresentar para a realização dos serviços uniformizados e além disso, deverão utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPI'S), devidamente descritos no Termo de Referência.

A contratada deverá manter um preposto durante a vigência do contrato, sem custos à contratante, além de um escritório/ponto de apoio na cidade de Teresina/PI, para que o preposto desenvolva suas atividades.

A exigência do escritório se justifica pela necessidade de presença local permanente para os postos de trabalho distribuídos em múltiplas unidades, atender demandas urgentes relacionadas ao manejo

animal que não admitem interrupção, realizar substituições emergenciais de funcionários, facilitar a fiscalização contratual e garantir comunicação ágil com a CONTRATANTE. O escritório deverá dispor de infraestrutura mínima de comunicação (telefone e internet) e será mantido durante toda a vigência contratual, sem ônus adicional para a CONTRATANTE.

A manutenção da figura do preposto pela contratada tem a finalidade de representá-la administrativamente sempre que necessário e gerenciar operacionalmente os empregados da contratada, devendo ser indicado por ocasião da assinatura do contrato mediante declaração. Nela, deverão constar seus dados, tais como: nome completo, número de identidade e CPF, endereço, telefone e número de celular, além dos dados relacionados à sua qualificação profissional, entre outros. A contratada deverá instruir seu preposto quanto à necessidade de atender prontamente a quaisquer solicitações da contratante, do Fiscal, Gestor do Contrato ou de seus substitutos, acatando imediatamente as determinações, instruções e orientações destes, inclusive quanto ao cumprimento das normas internas, devendo, ainda, tomar todas as providências pertinentes para que sejam corrigidas quaisquer falhas detectadas na execução dos serviços contratados.

A Contratada deverá conduzir suas ações em conformidade com os requisitos legais e regulamentos aplicáveis, observando também a legislação ambiental para a prevenção de adversidades ao meio ambiente e à saúde dos trabalhadores e envolvidos na prestação dos serviços.

A Contratada deverá atender às normas e portarias sobre segurança no trabalho e providenciar os seguros exigidos por lei, na condição de única responsável por acidentes e danos que eventualmente causar a pessoas físicas ou jurídicas envolvidas, direta ou indiretamente, nos serviços contratados.

A Contratada deverá se responsabilizar pelo fiel cumprimento de todas as disposições e acordos relativos à legislação social e trabalhista em vigor, particularmente no que se refere aos profissionais alocados para a prestação dos serviços contratados.

A Contratada deverá também se responsabilizar pelo pagamento e os ônus relativos a taxas, tributos, contribuições sociais, indenização trabalhista, auxílio alimentação, vale-transporte e outros encargos previstos em lei, incidentes ou decorrentes do contrato de trabalho.

Para a execução dos serviços, a Contratada deverá disponibilizar profissionais com formação, habilidades e conhecimentos mínimos previstos na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e Convenções Coletivas de Trabalho respectivas, com ênfase ao atestado de Saúde Ocupacional específico para a função, que comprove aptidão para trabalho com animais, ausência de impedimentos, como alergias severas ou fobias incapacitantes e em possuir certas habilidades e atitudes, a saber: comunicação, concentração, ética, gerenciamento do tempo, resolução de problemas, disposição, empatia, flexibilidade, pontualidade, proatividade, profissionalismo, equilíbrio emocional, entre outras relevantes para o bom desempenho de suas atividades laborais.

A contratada deverá comprovar experiência mínima de 2 (dois) anos na prestação de serviços continuados de tratadores de animais ou similares, em períodos sucessivos ou não. Esta exigência justifica-se pela complexidade técnica do manejo de múltiplas espécies animais que exige conhecimento consolidado sobre protocolos de biossegurança e gerenciamento de resíduos de saúde.

A experiência prévia comprova que a empresa possui estrutura organizacional e capacidade de gestão adequadas para garantir a continuidade ininterrupta do serviço, essencial para preservação do bem-estar animal e das atividades acadêmicas.

A empresa deverá fornecer, em até 90 dias após a contratação, um treinamento que contemple os seguintes tópicos (com carga horária mínima de 20 horas):

- Capacitação em ética aplicável à experimentação animal, caso o colaborador atue em biotérios;
- Conhecimentos práticos sobre bem-estar animal, abrangendo manejo, alojamento e procedimentos específicos para a espécie com a qual irá trabalhar;
- Gerenciamento de resíduos de serviços de saúde.

Além do treinamento inicial obrigatório, a empresa deverá promover treinamentos periódicos anuais para todos os funcionários alocados no contrato, com carga horária mínima de 8 (oito) horas, abordando temas específicos da função e atualizações técnicas.

Solicita-se ainda que, conforme PARECER TÉCNICO N° 03/2025 (em anexo), que a empresa contratada apresente os seguintes documentos: Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) com inventário de riscos e plano de ação, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) dos colaboradores, para comprovar o cumprimento das obrigações legais em matéria de saúde e segurança do trabalho, garantindo que os riscos ocupacionais estejam devidamente identificados, controlados e monitorados ao longo da execução contratual.

6. Levantamento de Mercado

Para o levantamento de mercado, foram analisadas as alternativas para a continuidade da prestação dos serviços, considerando as seguintes possibilidades:

1 - Contratação de servidores efetivos

O provimento por concurso público foi avaliado, mas a Lei nº 11.091/2005 (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação) não contempla os postos de trabalho descritos neste documento. Portanto, esta alternativa não se mostra viável.

2 - Adesão a Ata de Registro de Preços (ARP)

A adesão a ARP, prevista no art. 82 da Lei nº 14.133/2021, foi considerada. Contudo, em razão das particularidades deste objeto, do não envolvimento da UFPI no detalhamento do processo licitatório de origem e da dificuldade de comprovação de vantagem em relação à realização de licitação própria, esta alternativa é considerada inviável.

3 - Realização de nova licitação

A contratação por licitação pública é a solução que melhor atende ao interesse público, considerando-se que:

O objeto caracteriza-se como serviço comum, nos termos do art. 6º, XXII, da Lei nº 14.133/2021, uma vez que seus padrões de qualidade e desempenho podem ser objetivamente definidos em edital, sendo o pregão eletrônico a modalidade cabível e obrigatória (art. 28, I, combinado com art. 17, §2º, da Lei nº 14.133/2021), aplicável para contratação de serviços comuns, inclusive de engenharia, exceto quando comprovadamente inviável.

Assim, a alternativa mais vantajosa e juridicamente adequada consiste na realização de pregão eletrônico para contratação de empresa especializada, em regime de dedicação exclusiva de mão de obra, assegurando a continuidade dos serviços de trato animal e o cumprimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão da UFPI.

7. Descrição da solução como um todo

Após análise das alternativas de contratação, conclui-se que a solução mais adequada para assegurar a continuidade dos serviços de trato animal no âmbito da Universidade Federal do Piauí é a realização de processo licitatório na modalidade Pregão Eletrônico, em atendimento ao disposto no art. 28, inciso I, combinado com o art. 17, §2º, da Lei nº 14.133/2021.

A decisão de não parcelar fundamenta-se, primeiramente, na inviabilidade técnica e no risco que a fragmentação do serviço traria ao conjunto do objeto. O serviço de tratador de animais, embora distribuído em diferentes unidades, possui uma natureza sistêmica e integrada, regida por protocolos sanitários, de biossegurança e de bem-estar animal que devem ser rigorosamente uniformes em todo o campus. A contratação de múltiplas empresas criaria um cenário de difícil padronização, onde seria complexo garantir que todos os profissionais, de diferentes contratadas, seguissem os mesmos Procedimentos Operacionais Padrão.

Adicionalmente, a contratação em item único é vantajosa sob a ótica da eficiência administrativa, pois reduz significativamente os custos e a complexidade de gestão de contratos. A celebração de um único contrato centraliza a fiscalização técnica e administrativa, otimizando o emprego dos servidores designados para essa função. Em contrapartida, o parcelamento multiplicaria os atos administrativos e sobrecarregaria o setor de contratos, gerando um ônus desproporcional para a Administração.

Dessa forma, a Administração assegura a seleção da proposta mais vantajosa, observando os princípios da isonomia, da economicidade e da eficiência, garantindo a continuidade de serviço essencial e de natureza continuada.

8. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

Método de Cálculo

O método utilizado para o dimensionamento foi a análise da série histórica, partindo do quantitativo total de 39 postos autorizados no Contrato nº 01/2023, ajustando-o com base na análise crítica da necessidade operacional real e justificada de cada setor requisitante (HVU, CCA, CTT e Biotério Central). Esta abordagem detalhada por setor permite justificar cada realocação, acréscimo ou supressão de postos.

Quadro de Informações das Contratações Anteriores

A tabela abaixo consolida o histórico de consumo, comparando o Contrato nº 01/2023 com a demanda atual, servindo como base para a nova estimativa.

Setor	Função e Jornada	Quantidade Contrato Vigente	Quantidade Necessidade Atual
HVU	Tratador de Animais 44h	6	5
	Tratador de Animais 12x36 Diurno	6	10
	Tratador de Animais 12x36 Noturno	4	4
CCA	Tratador de Animais 44h	10	10
	Tratador de Animais 12x36 Diurno	2	2
CTT	Tratador de Animais 44h	1	0
	Tratador de Animais 12x36 – Diurno	2	2
BIOTÉRIOS	Tratador de Animais 44h - Biotério	8	8
Subtotais	Tratador 44h	17	15
	Tratador de Animais 44h - Biotério	8	8
	Tratador 12x36 Diurno	10	14
	Tratador 12x36 Noturno	4	4

TOTAL GERAL		39 POSTOS	41 POSTOS
------------------------	--	------------------	------------------

Memória de Cálculo Detalhada e Justificativas das Variações

A seguir, detalha-se o cálculo e a justificativa para cada variação identificada no quadro comparativo.

A) Hospital Veterinário Universitário (HVV)

Variação: Redução de 1 posto de Tratador de Animais 44h e acréscimo de 4 postos de Tratador de Animais 12x36 Diurno.

Memória de Cálculo:

Postos atuais (12x36 Diurno): 6

Postos a serem remanejados (do contrato de almoxarifes): +4

Justificativa: A presente alteração visa corrigir uma distorção funcional identificada na Farmácia Central do HVV. Atualmente, 4 funcionários alocados pelo contrato de almoxarifes desempenham funções exclusivas de tratador de animais (CBO 6230-20), como a manipulação e administração de medicamentos e o registro de procedimentos em prontuários. Tal situação é inadequada e gera riscos trabalhistas e operacionais. A inclusão desses 4 postos no contrato de tratadores formaliza a necessidade real do setor, alinha as funções ao CBO correto e otimiza a gestão contratual.

B) Centro de Ciências Agrárias (CCA)

Variação: Nenhuma

Justificativa: Os postos atuais (10 postos 44h e 2 postos 12x36) atendem adequadamente à demanda do setor.

C) Colégio Técnico de Teresina (CTT)

Variação: Conversão de 1 posto 44h para 2 postos 12x36 Diurno.

Justificativa: A rotina do CTT exige a presença contínua de um tratador para monitoramento e cuidados com os animais, 7 dias por semana. O modelo de 1 posto 44h semanais não oferece essa cobertura, deixando o setor desassistido nos fins de semana e feriados. A substituição por 2 postos em escala 12x36 (onde um profissional cobre o outro nas folgas) é a única solução que garante a presença diária de um tratador, sanando uma grave lacuna do contrato atual.

D) Biotério

Variação: Nenhuma

Justificativa: Os postos atuais (8 postos 44h - Biotérios) atendem adequadamente à demanda do setor.

Consolidação Final

Função	Quantidade	Jornada de Trabalho	Observação sobre Insalubridade
Tratadores de animais	8	44 horas semanais - Biotério	20% sobre o salário (*)
Tratadores de animais	15	44 horas semanais	20% sobre o salário (*)
Tratadores de animais	14	12x36 horas, diurno	20% sobre o salário (*)
Tratadores de animais	4	12x36 horas, noturno	20% sobre o salário (*)
TOTAL	41 POSTOS		

*Nota: A inclusão do adicional de insalubridade e seu percentual (grau médio - 20%) baseia-se no histórico de contratos anteriores para a mesma atividade e na natureza do serviço. Trata-se de uma estimativa para fins de planejamento orçamentário, cuja confirmação e exigência formal no Termo de Referência dependerão de Laudo Técnico específico.

Esta memória de cálculo fundamenta a estimativa de 41 postos para a nova contratação, representando um acréscimo líquido de 2 (dois) postos em relação aos 39 autorizados no contrato anterior. É fundamental destacar que, dos 41 postos dimensionados, 4 postos de Tratador 12x36 Diurno destinados à Farmácia Central do HVU serão absorvidos mediante remanejamento do contrato de almoxarifes da UFPI, configurando custo neutro para a instituição, uma vez que as respectivas dotações orçamentárias serão transferidas entre contratos por meio de supressão e remanejamento das vagas. Essa operação regulariza a situação funcional dos trabalhadores, otimiza a alocação dos recursos públicos e garante conformidade com os princípios da eficiência e economicidade da administração pública.

9. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 2.110.767,20

O valor estimado da contratação foi calculado com base na **pesquisa de preços realizada em fontes oficiais e de mercado**, conforme determina o art. 23, §1º, inciso V, da Lei nº 14.133/2021.

Para definição dos salários e encargos trabalhista foi levado em consideração a Convenção trabalhista PI000053/2025. Para o levantamento de mercado dos valores de materiais solicitados nesta proposta levou em consideração pesquisa na rede mundial de computadores, com uso da ferramenta de busca Google, com a qual acessou-se o sítio eletrônico de empresas para busca dos preços dos materiais. Por meio também dessa ferramenta de busca foi possível encontrar outros pregões contendo preços para muitos dos materiais que estão sendo solicitados. Foi utilizado também o sítio eletrônico, <https://paineldepregos.planejamento.gov.br/>, para buscar informações sobre a cotação desses materiais e por fim, ainda foi utilizado, como base, os valores atuais praticados no contrato vigente de tratadores de animais.

O pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20% sobre o salário-base) está previsto neste dimensionamento com base no Parecer Técnico nº 03/2025, emitido pela equipe técnica da UFPI, diante da análise realizada considerando as atividades desempenhadas pelos ocupantes do cargo de Tratador de Animais (CBO 6230-20) e as condições ambientais relatadas. Este conclui que há exposição habitual e permanente a agentes biológicos, encontrando amparo no disposto no Anexo 14 da NR-15 e caracterizando insalubridade em grau médio.

Descrição	UNIDADE	QTDE	VALOR UNITÁRIO MÁXIMO	VALOR MENSAL	TOTAL ANUAL
TRATADOR DE ANIMAIS 44H - BIOTÉRIO - 20%	SERVIÇO	8	R\$ 4196,28	R\$ 33.570,24	R\$ 402.842,88
TRATADOR DE ANIMAIS 44H 20%	SERVIÇO	15	R\$ 4114,36	R\$ 61.715,40	R\$ 740.584,80
DE ANIMAIS 12X36 DIURNO 20%	SERVIÇO	14	R\$ 4354,00	R\$ 60.956,00	R\$ 731.472,00
TRATADOR DE ANIMAIS 12X36 NOTURNO 20%	SERVIÇO	4	R\$ 4.914,74	R\$ 19.658,96	R\$ 235.907,52
			VALOR R\$		R\$ 2.110.767,20

O valor total estimado para a contratação é de R\$ 2.110.767,20 (dois milhões, cento e dez mil, setecentos e sessenta e sete reais e vinte centavos), considerando o período de 12 meses de execução contratual.

A metodologia empregada assegura que a estimativa reflita as condições atuais do mercado, garantindo economicidade, vantajosidade e conformidade legal. Essa estimativa servirá de base para a definição do valor máximo aceitável no certame licitatório.

10. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

A decisão de não parcelar fundamenta-se, primeiramente, na inviabilidade técnica e no risco que a fragmentação do serviço traria ao conjunto do objeto. O serviço de tratador de animais, embora distribuído em diferentes unidades, possui uma natureza sistêmica e integrada, regida por protocolos sanitários, de biossegurança e de bem-estar animal que devem ser rigorosamente uniformes em todo o campus. A contratação de múltiplas empresas criaria um cenário de difícil padronização, onde seria complexo garantir que todos os profissionais, de diferentes contratadas, seguissem os mesmos Procedimentos Operacionais Padrão.

Adicionalmente, a contratação em item único é vantajosa sob a ótica da eficiência administrativa, pois reduz significativamente os custos e a complexidade de gestão de contratos. A celebração de um único contrato centraliza a fiscalização técnica e administrativa, otimizando o emprego dos servidores designados para essa função. Em contrapartida, o parcelamento multiplicaria os atos administrativos e sobrecarregaria o setor de contratos, gerando um ônus desproporcional para a Administração.

11. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Não foram identificadas contratações correlatas ou interdependentes. O serviço de tratadores de animais é de natureza contínua e autônoma, podendo ser executado de forma independente de outros contratos. Ressalta-se, contudo, que sua execução dá suporte às atividades acadêmicas, de pesquisa e de extensão das unidades atendidas (HVU, CCA, CTT e Biotério Central), sem configurar interdependência contratual.

12. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

A presente contratação está prevista e alinhada com o Plano de Contratações Anual (PCA) da Universidade Federal do Piauí (UFPI), em conformidade com o Art. 18, § 1º, II, da Lei nº 14.133 /2021.

Identificação no PCA:

- ID PCA no PNCP: 06
- Data de publicação no PNCP: 13/05/2025
- Id do item no PCA: 39
- Identificador da futura contratação: 154048-25/2026
- Classe/Grupo: 932
- Exercício de Previsão: 2026

13. Benefícios a serem alcançados com a contratação

Com a contratação dos serviços de tratadores de animais, espera-se assegurar:

- Continuidade das atividades acadêmicas;
- Cumprimento das normas de biossegurança e bem-estar animal;
- Apoio qualificado às unidades acadêmicas e administrativas;
- Otimização de custos administrativos relacionados ao gerenciamento e fiscalização contratual;
- Atendimento integral à legislação vigente;
- Mitigação de riscos de inadimplemento contratual que possam gerar prejuízos institucionais;
- Boa execução dos serviços de apoio e atividades auxiliares, em conformidade com os princípios de eficiência e sustentabilidade;
- Ganhos estratégicos com aumento da qualidade, produtividade e especialização, por meio da divisão do objeto em grupos/lotas;
- Rapidez no atendimento às demandas;
- Melhoria do ambiente de ensino e trabalho, favorecendo servidores, alunos e a comunidade acadêmica.

14. Providências a serem Adotadas

Obrigações da Empresa Contratada

A empresa vencedora da licitação terá as seguintes obrigações contratuais, cuja execução será objeto de fiscalização:

A. Gestão de Resíduos:

1. Segregação na Fonte: Garantir que 100% dos resíduos gerados sejam imediatamente segregados e acondicionados nos coletores corretos disponibiliza
2. Treinamento Contínuo: Realizar e comprovar, mediante listas de presença e material didático, treinamentos semestrais com toda a equipe sobre os procedimentos do PGRSS da UFPI.

B. Uso Racional dos Recursos Fornecidos:

1. Economia de Água: Implementar métodos de limpeza que priorizem o uso de panos úmidos e baldes em vez de mangueiras com água corrente para lavagem de pisos e áreas gerais. A equipe deverá ser treinada para nunca deixar torneiras ou mangueiras abertas desnecessariamente.
2. Economia de Energia: Capacitar os funcionários a desligarem luzes, equipamentos de ventilação e outros aparelhos de salas ou áreas que não estejam em uso.
3. Uso Correto dos Produtos Químicos: Garantir que sua equipe utilize os produtos de limpeza e desinfecção fornecidos pela UFPI estritamente conforme as orientações do fabricante e da fiscalização, incluindo:
 - Dosagem Correta: Utilizar diluidores ou dosadores para aplicar os produtos na concentração exata recomendada, sendo vedado o uso de produtos puros ou em diluições incorretas que gerem desperdício, risco ambiental ou ineficácia.
 - Manuseio Seguro: Seguir todas as normas de segurança para o manuseio dos produtos, incluindo o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados.

C. Ações de Prevenção e Contingência:

1. Plano de Emergência: Apresentar e manter atualizado um plano de ação para situações de emergência, como vazamentos de produtos químicos, acidentes com perfurocortantes ou derramamento de material biológico.
2. Comunicação Imediata: Estabelecer como procedimento padrão a comunicação imediata ao fiscal do contrato sobre qualquer vazamento, falha de equipamento ou incidente com potencial de dano ambiental ou à saúde.

D. Monitoramento e Relatórios:

1. Relatórios de Conformidade: Apresentar ao fiscal do contrato, um relatório simplificado de conformidade, atestando o cumprimento das práticas de segregação de resíduos e uso racional de recursos.
2. Registro de Ocorrências: Manter um registro de todos os incidentes ambientais ou de segurança, descrevendo o ocorrido, as ações tomadas e as medidas preventivas adotadas para evitar reincidência.

E. Controle da frequência dos funcionários: Implantar e manter sistema de registro eletrônico de ponto para todos os empregados vinculados ao contrato, em conformidade com a Portaria MTP nº 671 /2021 e legislação trabalhista vigente, disponibilizando mensalmente à fiscalização os relatórios de frequência.

15. Possíveis Impactos Ambientais

Com base no art. 18, § 1º, XII, da Lei nº 14.133/2021, e alinhado ao Plano de Logística Sustentável (PLS) da UFPI, foram identificados os seguintes impactos ambientais decorrentes da execução do serviço e as respectivas medidas mitigadoras, divididas entre as responsabilidades da Contratante (UFPI) e as obrigações da futura Contratada.

Impactos Ambientais Identificados

A execução do serviço de tratadores de animais envolve os seguintes impactos principais:

Geração de Resíduos Sólidos e de Saúde:

A atividade gera diversos tipos de resíduos que necessitam de gerenciamento específico, classificados conforme a RDC ANVISA nº 222/2018 e a Resolução CONAMA nº 358/2005:

- Grupo A (Potencialmente Infectantes): Subgrupos A1 (culturas, vacinas, materiais biológicos) e A4 (materiais contaminados, carcaças).
- Grupo B (Químicos): Produtos de limpeza e desinfecção.
- Grupo D (Comuns/Equiparados a Domiciliares): Resíduos administrativos e de embalagens não contaminadas.
- Grupo E (Perfurocortantes): Agulhas, seringas e outros materiais pontiagudos.

Consumo de Recursos Naturais e Insumos:

- Água: Utilizada intensivamente nos processos de higienização, desinfecção e dessedentação dos animais.
- Energia Elétrica: Consumida por equipamentos de ventilação, refrigeração de insumos e iluminação.
- Produtos Químicos: Uso de desinfetantes, detergentes e outros agentes de limpeza especializados.

9.2. Medidas de Sustentabilidade

Para mitigar os impactos identificados, serão adotadas as seguintes medidas:

Providências de Responsabilidade da UFPI (Contratante)

Conforme o art. 18, § 1º, X, da Lei 14.133/2021, cabe à UFPI, previamente e durante a vigência do contrato, adotar as seguintes providências para viabilizar a execução sustentável dos serviços:

- Infraestrutura para Uso Racional da Água: Manter e, quando necessário, instalar dispositivos de economia de água, como redutores de pressão, torneiras com fechamento automático e aeradores.
- Eficiência Energética: Garantir que a infraestrutura de iluminação seja, preferencialmente, de tecnologia LED e que os equipamentos de refrigeração e ventilação passem por manutenção periódica.
- Fornecimento de Insumos: Adquirir e fornecer todos os produtos químicos de limpeza e desinfecção, priorizando, sempre que possível, produtos biodegradáveis, concentrados e com certificação ambiental.

- **Infraestrutura para Gestão de Resíduos:** Disponibilizar, em todos os locais de trabalho, os recipientes adequados, devidamente identificados e padronizados, para a segregação dos resíduos conforme os Grupos A, B, D e E, em acordo com o Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS) da instituição.
- **Logística Final de Resíduos:** Assegurar a coleta, o transporte e a destinação final ambientalmente adequada de todos os resíduos, por meio de empresa licenciada, emitindo os devidos Manifestos de Transporte (MTR) e exigindo os Certificados de Destinação Final.

16. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

16.1. Justificativa da Viabilidade

Conclui-se pela viabilidade e necessidade da contratação de empresa especializada para fornecimento de mão de obra de tratadores de animais, como solução mais adequada e eficiente para atender às demandas da UFPI.

17. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Despacho: PORTARIA PRAD/UFPI Nº 88, DE 08 DE SETEMBRO DE 2025

ADNNY FERNANDA LIMA CAMPOS

Membro da comissão de contratação



Assinou eletronicamente em 21/10/2025 às 10:18:39.

Despacho: PORTARIA PRAD/UFPI Nº 88, DE 08 DE SETEMBRO DE 2025

ADELINE DE ANDRADE CARVALHO

Membro da comissão de contratação



Assinou eletronicamente em 22/10/2025 às 09:21:34.

Despacho: PORTARIA PRAD/UFPI Nº 88, DE 08 DE SETEMBRO DE 2025

ALEXSANDRO CAVALCANTE SILVA

Membro da comissão de contratação



Assinou eletronicamente em 21/10/2025 às 11:19:54.

Despacho: PORTARIA PRAD/UFPI Nº 88, DE 08 DE SETEMBRO DE 2025

FELIPE ARAUJO DE ALCANTARA OLIVEIRA

Membro da comissão de contratação



Assinou eletronicamente em 21/10/2025 às 15:29:54.

Despacho: PORTARIA PRAD/UFPI Nº 88, DE 08 DE SETEMBRO DE 2025

MARIA LUCIELMA DA SILVA SANTOS

Membro da comissão de contratação



Assinou eletronicamente em 21/10/2025 às 11:20:14.

Despacho: PORTARIA PRAD/UFPI Nº 88, DE 08 DE SETEMBRO DE 2025

ALBERTO LUIS DA SILVA PINTO

Membro da comissão de contratação



Assinou eletronicamente em 21/10/2025 às 10:23:25.

Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - CCT TERESINA 2025.pdf (2.19 MB)
- Anexo II - PARECER TECNICO N 003.2025 - HVU - Tratador de animais - INSALUBRIDADE.pdf (204.83 KB)



PARECER TÉCNICO nº 03/2025

1. INTRODUÇÃO

O presente Parecer Técnico tem por finalidade o atendimento ao Memorando Eletrônico nº 153/2025 – HVU, por meio do qual foi solicitada manifestação técnica quanto à caracterização da insalubridade nas atividades desempenhadas pelo cargo de TRATADOR DE ANIMAIS (CBO 6230-20), para fins de elaboração de artefatos para procedimento licitatório referente à contratação de serviços contínuos de mão de obra terceirizada do Campus Ministro Petrônio Portella em Teresina-PI.

Para tanto, serão consideradas as atividades efetivamente desempenhadas, os ambientes e condições laborais observados, bem como os parâmetros técnicos e legais aplicáveis à caracterização de insalubridade.

A vistoria para elaboração deste parecer foi realizada em 17 de outubro de 2025 pela equipe técnica abaixo, em que foram apresentados os ambientes de trabalho e fornecidas as informações adequadas para confecção deste documento.

Equipe técnica:

- Jéssica Karolyne de Sousa Passos – Engenheira de Segurança do Trabalho;
- Jadelson Pereira da Silva – Técnico de Segurança do Trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO

A presente análise fundamenta-se na legislação trabalhista e nas normas regulamentadoras que dispõem sobre as condições de insalubridade no ambiente de trabalho.

A Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), aprovada pela Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece os critérios técnicos para a caracterização das atividades insalubres, indicando os agentes nocivos e as situações de exposição que ensejam o direito ao adicional ocupacional, incluindo as gradações que incidem sobre o salário mínimo da região.

3. ANÁLISE TÉCNICA

Foram observadas as atividades desempenhadas pelos colaboradores ocupantes do cargo de Tratador de Animais, os locais de execução das atividades e as condições ambientais dos locais de trabalho.

Os colaboradores atuarão em diferentes ambientes, sendo estes: Hospital Veterinário Universitário, Biotérios, Clínicas de Grandes Animais, Colégio Técnico de Teresina e outros.

Embora atuem em diferentes localidades, diversas atividades do cargo são comuns para os colaboradores nos diferentes ambientes, sendo estas:

- Manipulação e aplicação de vacinas e medicamentos;
- Coleta de sangue;
- Contenção de animais de pequeno, médio e grande porte;
- Limpeza de recintos, higienização de utensílios, baias e remoção de dejetos;
- Fornecimento de alimentação e água;

Durante a análise, verificou-se que essas atividades expõem permanentemente o trabalhador a agentes biológicos (bactérias, vírus, fungos e parasitas), os quais podem estar presentes em fezes, urina, sangue, restos alimentares e demais resíduos orgânicos. Essa condição se enquadra nas situações descritas no Anexo 14 da NR-15, que reconhece como insalubres as atividades em contato permanente com animais ou com materiais infecto-contagiantes em



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS
SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO - SESMT



hospitais, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao atendimento e tratamento de animais (aplica-se apenas ao pessoal que tenha contato com tais animais), bem como em estábulos e cavalariças, caracterizando insalubridade em grau médio.

4. CONCLUSÃO

Diante da análise realizada, considerando as atividades desempenhadas pelos ocupantes do cargo de Tratador de Animais (CBO 6230-20), bem como as condições ambientais relatadas, conclui-se que há exposição habitual e permanente a agentes biológicos.

Tais condições encontram amparo no disposto no Anexo 14 da NR-15 e são caracterizadoras de insalubridade em grau médio.

Ressalta-se que, no momento da assinatura do contrato com a empresa prestadora dos serviços contínuos de mão de obra terceirizada, a caracterização oficial e o pagamento do adicional de insalubridade dependem da elaboração pela CONTRATADA de laudo técnico emitido por profissional habilitado em Engenharia de Segurança do Trabalho ou Medicina do Trabalho.

Além disso, recomenda-se que seja incluído nos artefatos do procedimento licitatório a exigência de que a empresa contratada apresente os seguintes documentos: Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) com inventário de riscos e plano de ação, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) dos colaboradores. Tais documentos são indispensáveis para comprovar o cumprimento das obrigações legais em matéria de saúde e segurança do trabalho, garantindo que os riscos ocupacionais estejam devidamente identificados, controlados e monitorados ao longo da execução contratual.

JESSICA
KAROLYNE DE
SOUSA
PASSOS:018892
84300

Assinado digitalmente por JESSICA
KAROLYNE DE SOUSA
PASSOS:01889284300
ND: C=BR, O=ICP-Brasil, OU=presencial, OU=
004882800317, OU=Secretaria da Receita
Federal do Brasil - RFB, OU=ARMPDG, OU=
RFB e-CPF A3, CN=JESSICA KAROLYNE DE
SOUSA PASSOS:01889284300
Razão: Eu sou o autor deste documento
Localização:
Data: 2025.10.17 15:36:23-03'00'
Foxit PDF Reader Versão: 2025.2.0

Teresina-PI, 17 de outubro de 2025

JÉSSICA KAROLYNE DE SOUSA PASSOS
CREA nº 1916640257
SIAPE 1214074

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PIAUI, CNPJ n. 07.399.419/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIELA ROBERTA DUARTE DA CUNHA;

E

SIND DOS EMP DE EMP DE ASSEIO E CONSER DO EST DO PIAUI, CNPJ n. 23.626.716/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JONATAS MIRANDA DA SILVA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados de Empresas de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Teresina/PI**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CONSERVAÇÃO

Os salários dos empregados de Empresas de Asseio e Conservação serão reajustados em 7,5% (sete e meio por cento), que corresponde ao reajuste do salário mínimo para 2025. Tal índice deverá ser aplicado linearmente para todas as categorias abrangidas por essa convenção a partir da DATA-BASE da categoria, exceto para as categorias descritas abaixo, tendo em vista que possuem piso estabelecido em legislação própria, devendo ficar congeladas para fins de equiparação: Administrador Sênior e Técnico em Administração - piso estadual da lei 7.897/22; Assistente Social - Lei 8662/93 e PL 41/21; Contador e Técnico em Contabilidade - Lei 7911/22.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O retroativo poderá ser pago em até duas parcelas, a contar da data de registro do presente instrumento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Segue tabela salarial da categoria:

ADMINISTRADOR SÊNIOR	R\$3.876,55	
AGENTE DE LIMPEZA ÁREAS INSTITUCIONAIS	R\$1.553,96	
AGENTE DE LIMPEZA HOSPITALAR	R\$1.553,96	20% de Insalubridade
AGENTE DE PORTARIA	R\$1.704,89	

Handwritten signature
SEACRI
CNPJ-07.399.419/0001-07
Daniela Roberta Duarte da Cunha

ALMOXARIFE	R\$1.775,96	
APONTADOR	R\$1.553,96	
ARQUIVISTA	R\$1.585,01	
ARRUMADEIRA	R\$1.536,59	
ASSISTENTE SOCIAL	R\$5.831,67	
ATENDENTE	R\$1.553,96	
AUXILIAR ADMINIST. NÍVEL SUPERIOR	R\$4.788,95	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$2.020,11	
AUXILIAR DE ALMOXARIFADO	R\$1.553,96	
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	R\$1.553,96	
AUXILIAR DE BOMBEIRO HIDRÁULICO	R\$1.540,23	
AUXILIAR DE CAPATAZ	R\$1.536,59	
AUXILIAR DE CARGA E DESCARGA	R\$1.598,34	
AUXILIAR DE COZINHA	R\$1.553,96	
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$1.878,06	
AUXILIAR DE GESTÃO	R\$1.878,06	
AUXILIAR DE GESTÃO NÍVEL SUPERIOR	R\$3.279,41	
AUXILIAR DE INFORMÁTICA	R\$1.878,06	
AUXILIAR DE LAVANDERIA	R\$1.553,96	
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO DE EDIFICAÇÕES	R\$1.886,92	
AUXILIAR DE MECÂNICO	R\$1.536,59	
AUXILIAR DE NUTRIÇÃO	R\$1.540,62	
AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$1.540,62	
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$1.553,96	
AUXILIAR OPERACIONAL	R\$1.553,96	
AUXILIAR TÉCNICO	R\$2.020,11	
BOMBEIRO CIVIL	R\$1.913,68	
BOMBEIRO HIDRÁULICO	R\$1.775,96	



SEAC-PI
CNPJ 07.398.419/0001-07
Daniela Roberta Duarte da Silva
Diretora Pedagógica

BRAÇAL	R\$1.536,59	
BRIGADISTA CIVIL	R\$1.775,96	30% Periculosidade
CADASTRADOR FISCAL	R\$1.775,96	
CADASTRADOR MOTORIZADO	R\$1.775,96	30% Periculosidade
CAPATAZ	R\$1.598,34	
CAPINADOR DE VIAS PÚBLICAS	R\$1.536,59	
CARPINTEIRO	R\$1.585,01	
CARREGADOR	R\$1.540,62	
CARROCEIRO (TRAÇÃO ANIMAL)	R\$1.536,59	
CHEFE DE COZINHA	R\$2.251,02	20% de Insalubridade
COLETOR DE RESÍDUOS HOSPITALAR	R\$1.553,96	40% de Insalubridade
CONTADOR NÍVEL SUPERIOR	3.876,54	
CONTÍNUO	R\$1.536,59	
COORDENADOR DE ESPORTE	R\$1.878,06	
COORDENADOR DE EVENTOS	R\$1.878,06	
COORDENADOR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$1.598,34	
COPEIRA	R\$1.553,96	
COSTUREIRA	R\$1.536,59	
COZINHEIRO	R\$1.598,34	20% de Insalubridade
CUIDADOR SOCIAL	R\$1.540,62	
DESPENSEIRO	R\$1.536,59	
DEDETIZADOR	R\$1.878,06	20% de Insalubridade
DIAGRAMADOR	R\$2.251,02	
DIGITADOR	R\$1.878,06	36 horas semanais
ELETRICISTA DE ALTA TENSÃO	R\$ 1.886,92	30% de Periculosidade
ELETRICISTA PREDIAL	R\$1.584,68	30% de Periculosidade
EMPILHADOR	R\$1.710,89	
ENCARREGADO DE TURMA LIMPEZA	R\$2.020,11	

SEAL/P1
 CNPJ: 07.308.419/0001-00
 Daniela Roberta Duarte de
 Oliveira
 Diretora Regional

ENCARREGADO DE TURMA LIMPEZA HOSPITALAR	R\$2.020,11	40% de Insalubridade
FAXINEIRO	R\$1.553,96	
FERREIRO ARMADOR	R\$1.775,96	
FISCAL DE CATRACA	R\$1.598,34	
FISCAL DE TERMINAL	R\$1.598,34	
FISCAL MOTORIZADO	R\$1.598,34	30% de Periculosidade
GARÇOM	R\$1.553,96	
JARDINEIRO	R\$1.598,34	
JORNALISTA	R\$2.755,11	
LAÇADOR DE ANIMAIS	R\$1.704,89	
LAVADEIRA	R\$1.536,59	
LAVADOR DE ANIMAIS	R\$1.536,59	20% de Insalubridade
LAVADOR DE CARRO	R\$1.536,59	
LEDOR	R\$1.536,59	
LIMPADOR DE VIDROS (JAUZEIRO)	R\$1.553,96	20% de Insalubridade
MAQUEIRO	R\$1.553,96	20% de Insalubridade
MARCENEIRO	R\$1.775,96	
MECÂNICO	R\$1.775,96	
MÉDICO	R\$9.567,83	20 horas semanais
MENSAGEIRO	R\$1.536,59	
MESTRE DE OBRAS	R\$2.020,11	
MONITOR DE ESPORTES E LAZER	R\$1.553,96	
MOTOCICLISTA/MOTOBOY	R\$ 1.585,01	30% de Periculosidade ou risco de vida
MOTORISTA DE AMBULÂNCIA	R\$1.704,89	20% de Insalubridade
MOTORISTA DE VEÍCULO LEVE	R\$1.704,89	
MOTORISTA VEÍCULO PESADO	R\$2.020,11	
MOTORISTA VEÍCULO MUNK	R\$2.251,02	

SEAC/PI
CNPJ: 07.399.413/0001-07
Daniela Roberta Duarte da Cunha
Diretora Presidente



OFFICE BOY	R\$1.536,59	
OPERADOR DE AUTOCLAVE	R\$2.755,11	
OPERADOR DE CATRACA	R\$1.536,59	
OPERADOR DE MICROCOMPUTADOR	R\$2.020,11	
OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$1.878,06	
OPERADOR DE SOM E IMAGEM	R\$2.251,02	
OPERADOR GRÁFICO	R\$1.598,34	
OPERADOR MÁQ.COPIADORA	R\$1.536,59	
OPERADOR MASTER	R\$ 2.188,82	
OPERADOR PATROL MOTO-MEC.	R\$2.020,11	
OUVIDOR	R\$1.585,01	
PEDREIRO	R\$1.886,92	
PINTOR	R\$1.886,92	
PRODUTOR	R\$ 2.188,82	
PROGRAMADOR	R\$2.251,02	
PROTOCOLISTA	R\$1.553,96	
PSICÓLOGO	R\$3.279,41	20 horas semanais
RECEPCIONISTA BILINGUE	R\$4.373,25	
RECEPCIONISTA	R\$1.775,96	
REPOSITOR	R\$1.553,96	
SECRETÁRIA NÍVEL MÉDIO	R\$1.775,96	
SECRETARIA NIVEL SUPERIOR BILINGUE	R\$6.269,04	
SECRETÁRIA NIVEL SUPERIOR	R\$3.281,01	
SECRETÁRIA EXECUTIVA	R\$4.373,25	
SERVENTE DE PEDREIRO	R\$1.536,59	
SERVENTE LIMPEZA ÁREAS INST.	R\$1.553,96	
SERVENTE LIMPEZA - BANHEIRO COLETIVO GRANDE CIRCULAÇÃO	R\$1.553,96	40% de Insalubridade
SERVENTE LIMPEZA HOSPITALAR	R\$1.553,96	20% de Insalubridade




 SEAC/PI
 CNPJ: 07.399.419/0001-47
 Daniela Barbosa Duarte dos Santos
 Diretora Executiva

SOLDADOR	R\$1.585,01	
SUPERVISOR	R\$ 2.100,82	
TÉCNICO AUXILIAR GERAL	R\$2.251,02	
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO	R\$ 1.843,62	
TÉCNICO EM CONTABILIDADE	R\$ 1.622,15	
TÉCNICO EM ESTATÍSTICA	R\$2.251,02	
TÉCNICO EM ESTERILIZAÇÃO	R\$1.878,06	
TÉCNICO EM INFORMÁTICA	R\$2.251,02	
TÉCNICO EM LABORATÓRIO	R\$2.209,71	
TÉCNICO EM MANUTENÇÃO	R\$2.251,02	
TÉCNICO EM MECÂNICA	R\$1.878,06	
TÉCNICO EM OBRAS CIVIS	R\$1.878,06	
TÉCNICO EM PATOLOGIA CLÍNICA	R\$2.251,02	
TECNÓLOGO EM REDE	R\$2.755,11	
TÉCNICO EM REDE (NÍVEL MÉDIO)	R\$1.704,89	
TÉCNICO EM REDE LÓGICA	R\$1.878,06	
TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO	R\$1.704,89	30% de Periculosidade
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$2.755,11	
TÉCNICO EM SUPORTE DE REDE	R\$2.251,02	
TÉCNICO EM TELEFONIA	R\$1.878,06	
TÉCNICO OPER. ESPEC. NÍVEL SUPERIOR	R\$ 6.269,04	
TÉCNICO OPER.ESPECIALIZADO	R\$5.261,22	
TÉCNICO OPER. NÍVEL MÉDIO	R\$2.251,02	
TELEFONISTA	R\$1.553,96	36 horas semanais
TORNEIRO MECÂNICO	R\$2.020,11	
TRADUTOR	R\$4.788,95	
TRADUTOR INTÉRPRETE DE LIBRAS	R\$4.167,28	30 horas semanais
TRATADOR DE ANIMAIS	R\$1.704,89	



 SEAC/PI

 CNPJ: 07.393.410/0001-07

 Av. Agostinho Buarque da Cunha

 Centro - Parnaíba - PI

TRATORISTA	R\$2.020,11	
VARREDOR DE VIAS PÚBLICAS	R\$1.536,59	
VIDEOFONISTA	R\$1.704,89	
VIGIA	R\$1.553,96	
ZELADOR	R\$1.553,96	

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - RECIBO DE PAGAMENTO

As empresas podem optar em realizar o pagamento dos valores remuneratórios de seus empregados mediante depósito bancário, sendo que, se assim fizerem, ficam obrigadas a fornecerem, sempre que solicitado pelos obreiros, o comprovante do último pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que efetuarem os pagamentos de seus empregados em dinheiro ficam obrigadas a demonstrar nos contracheques dos seus empregados o valor de salário-base, vantagens e descontos, discriminando verba por verba, bem como apresentar ao sindicato cópias destes contracheques na proporção de 50% (cinquenta por cento) para as empresas que tenham até 100 (cem) empregados e 20% (vinte por cento) para as que tenham acima deste número, mediante requerimento nominal apresentado pela entidade classista neste sentido.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO SALARIAL

Comprovado que o empregado causou prejuízo à empresa, e quando houver autorização legal, o empregador terá o limite de desconto de até 30% (trinta por cento) da remuneração do obreiro, na quantidade de parcelas em que for possível a quitação do débito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Excetuam-se a regra acima os descontos provenientes de decisões judiciais, os referentes às taxas sindicais de cada obreiro, obrigatórias ou não, e os decorrentes de Convênios Médicos, Hospitalares, Odontológicos e Farmácia, além de outros previstos em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica permitido o desconto no valor de até uma remuneração do trabalhador quando do seu desligamento, referente a compensação de cursos, treinamentos ou empréstimos por ele realizados e custeado pela empresa.

CLÁUSULA NOVA - DESCONTO SALARIAL EM CASO DE QUEBRA DE MÁQUINA DE USO COLETIVO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica autorizada a realização de desconto no salário dos empregados pelos danos causados a máquinas, equipamentos ou ferramentas de uso coletivo, desde que atendidas as seguintes condições cumulativas:

- I - A quebra ou dano tenha ocorrido por culpa ou dolo do empregado, devidamente comprovados;
- II - Seja realizada apuração do ocorrido;
- III - O desconto seja previamente comunicado ao empregado, com especificação do valor e da justificativa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O desconto não poderá exceder 30% (trinta por cento) do salário base do empregado em cada mês, salvo acordo expresso entre as partes para valores superiores.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O desconto deverá ser realizado de forma parcelada, caso o montante ultrapasse o limite definido no parágrafo segundo, garantindo que não haja comprometimento excessivo da remuneração do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Não será autorizado o desconto nos seguintes casos:

- a) Quando a quebra ou dano decorrer de desgaste natural pelo uso ou de condições inadequadas da máquina, atribuíveis à gestão do empregador;
- b) Quando não houver comprovação da culpa ou dolo do empregado;
- c) Quando o dano for causado por terceiro ou fatores alheios ao controle do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas poderão efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, para todos os seus empregados em única parcela, até o dia 20 de dezembro de 2025, ou em 02 parcelas, conforme disposto na lei nº 4.749/65.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Valores pagos a funcionários decorrentes de gratificações não incorporam ao salário.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SÉTIMA - BANHEIRO PÚBLICO E COLETIVO

Fica convencionado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, até que sobrevenha regulamentação específica por parte do Ministério do Trabalho e Emprego de forma a se atender o disposto nos artigos 190 e 192 da CLT estabelecendo os critérios para definição de banheiros públicos de uso coletivo e de grande circulação, que as empresas realizarão o pagamento do adicional de insalubridade, em grau máximo, ou seja, no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo, para os trabalhadores que efetivamente realizam a limpeza de banheiros públicos ou de uso coletivo de grande circulação, bem como a respectiva coleta de lixo do banheiro na forma do inciso II da Súmula 448 TST.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Entende-se por banheiro público aquele que tem acesso livre e irrestrito dos usuários à instalação sanitária, ainda que haja cobrança de taxa para acesso.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Entende-se por banheiro de grande circulação aquele de utilização efetiva igual ou superior a 99 (noventa e nove) pessoas por dia e que tenha 5 (cinco) ou mais vasos sanitários por banheiro.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Esta disposição não abrange as demais hipóteses de incidência do adicional de insalubridade descritas em normas reguladoras e na sua ausência será constatado mediante laudo pericial.

PARÁGRAFO QUARTO - Os empregados contratados sob o regime de jornada de trabalho intermitente e a tempo parcial, terão o adicional de insalubridade pago na exata proporcionalidade da jornada laborada.

PARÁGRAFO QUINTO - O adicional aqui previsto será pago enquanto não alterado ou cancelado o inciso II da Súmula 448 do TST.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA OITAVA - DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

Em caso de reclamação dos trabalhadores que não percebam adicional de insalubridade ou periculosidade, deverão ser realizadas perícias para verificar o direito a percepção do adicional, bem como o enquadramento do grau de exposição aos agentes nocivos (caso de Insalubridade), sendo, facultativamente, as perícias acompanhadas por assistente indicado pelo Sindicato laboral, inclusive para empregados que laborem em estabelecimentos de saúde.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso os trabalhadores reclamem do grau do adicional de insalubridade pago deverão ser realizadas perícias por técnicos do Ministério do Trabalho e Emprego, para verificar o enquadramento do grau de exposição aos agentes nocivos, sendo, facultativamente, as perícias acompanhadas por assistente indicado pelo Sindicato e pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O adicional de insalubridade terá como base de cálculo o salário-mínimo vigente, nos termos do artigo 192 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier, conforme previsto no parágrafo 2º do artigo 193 da CLT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO

Os empregados abrangidos por esta Convenção terão direito a vale alimentação no valor correspondente a R\$ 473,82 (quatrocentos e setenta e três reais e oitenta e dois centavos), ou seja, deverá ser aplicado o reajuste de 7,5% ao vale alimentação, devendo a entrega ocorrer até o dia 5º dia útil do mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados que laboram em regime de tempo parcial (CLT, art. 58-A), e os que cumpram jornada diária mais de 4h e menos de 6h, terão direito ao vale alimentação pela metade do valor do caput desta Cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado que trabalha até 04 (quatro) horas por dia não terá direito ao benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Nas faltas ao labor, justificadas e não justificadas e nos feriados, a empresa poderá descontar o valor respectivo no vale alimentação pelo dia não trabalhado, bem como descontar o vale transporte respectivo. Considerando para efeitos de cálculo, o mês composto por 22 (vinte e dois) dias úteis e o valor da unidade R\$ 21,53 (vinte e um reais e cinquenta e três centavos).

PARÁGRAFO QUARTO - Os obreiros que laborem em escala de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de folga) terão direito ao vale alimentação calculado com base nos dias efetivamente trabalhados, considerando o valor da unidade R\$ 31,58 (trinta e um reais e cinquenta e oito centavos).

PARÁGRAFO QUINTO - O empregado não terá qualquer ônus com o benefício, cuja vantagem é concedida sem qualquer natureza salarial.

PARÁGRAFO SEXTO - O reajuste incidirá a partir de janeiro/2025, podendo o retroativo ser pago em até duas parcelas, a contar da data de registro do presente instrumento.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Não terão direito a receber os tickets refeições e/ou alimentação, os funcionários que estiverem em gozo de férias, auxílio-doença e/ou outra forma de não prestação de serviço/afastamento da empresa, sendo que, se já concedido, será descontado no mês seguinte.

PARÁGRAFO OITAVO - O valor referente ao vale alimentação proporcional ao mês de admissão do empregado será pago no mês subsequente.

PARÁGRAFO NONO - Os obreiros que laborem em escala de 24X72 (vinte e quatro horas de trabalho por setenta e duas de folga) terão direito ao vale alimentação calculado com base nos dias efetivamente trabalhados, considerando o valor da unidade R\$ 59,21 (cinquenta e nove reais e vinte e um centavos).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - DO EXERCÍCIO DO DIREITO DO VALE-TRANSPORTE

Conforme disposto na legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale – transporte, o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência - trabalho e vice - versa, devendo comunicar ao empregador sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica convencionado, que cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales – transporte que explicitamente comprovar-se necessários ao efetivo deslocamento residência – trabalho e vice - versa, de seu empregado no mês, o qual será pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis no mês e, ocorrendo o trabalho em outros dias, também serão fornecidos os vales – transporte necessários.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando o empregador efetuar a entrega dos vales – transporte aos seus empregados, deverá providenciar o competente recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales – transporte entregues, pelos quais os empregados assinarão o recebimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale – transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência trabalho e vice-versa, constituindo-se em falta grave a declaração falsa ou uso indevido.

PARÁGRAFO QUARTO - Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO - No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

PARÁGRAFO SEXTO - No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver os vales transporte, proporcional aos dias de trabalho no período, sob pena de desconto na rescisão do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO CUSTEIO DO VALE – TRANSPORTE

As empresas se comprometem a conceder vale – transporte a seus empregados, na forma, condições e critérios estabelecidos na Lei n.º 7418/85 com as alterações da Lei n.º 7619/87, reguladas pelo Decreto – Lei n.º 95.247 de 17.11.87.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica autorizado o pagamento em dinheiro ou via cartão benefício ao empregado para o custeio de transporte intermunicipal ou interestadual, nos casos em que:

- a) Não seja viável a concessão de vales-transportes em espécie ou meios eletrônicos aceitos pelas operadoras de transporte;
- b) A empresa de transporte não ofereça meios compatíveis com a modalidade de vales ou cartões disponíveis pelo empregador;
- c) O trajeto ou os horários inviabilizem o uso de transporte coletivo tradicional.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTE PRÓPRIO E/OU PARALISAÇÃO DO SETOR

Desde que previamente pactuado por escrito entre as partes e, com a devida assistência dos convenientes, poderão empresas e empregados optarem pelo transporte com bicicleta ou outra forma de transporte, em substituição ao vale – transporte previsto em Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em casos de greve/paralisação do transporte público, fica autorizado que os empregadores repassem aos seus empregados o valor correspondente aos vales a mesma quantia em dinheiro, para possibilitar o deslocamento do trabalhador no momento de crise.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O pagamento em dinheiro deverá durar somente o período de greve/paralisação e não constitui verba de natureza salarial, permanecendo, inclusive, o desconto de 6% do empregador em contra cheque.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO PLANO DE SAÚDE

As partes acertam a obrigação da instituição de plano de saúde, que deverá ser contratado pelas empresas, com a operadora de plano de saúde e na modalidade sugerida pelo Sindicato Patronal, de modo a permitir que os trabalhadores associados em atividade possam, mediante adesão voluntária e expressa, usufruídos serviços de saúde ofertados pela operadora do plano de saúde.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Do custo mensal do plano de saúde contratado, dentro das propostas apresentadas pela entidade obreira, as empresas arcarão com o importe de 40% (quarenta por cento) sobre o valor do menor plano ofertado pela instituição, independentemente do plano escolhido pelo obreiro, sendo que o restante será pago pelo empregado interessado, mediante desconto devidamente autorizado em folha de pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o empregado venha aderir ao plano de maior cobertura junto a operadora de plano de saúde conveniada, caberá ao mesmo o pagamento do que exceder a modalidade de plano de saúde contratado pelo empregador nos moldes acima, bem como deverá o obreiro arcar com a totalidade do custo se optar em cadastrar dependente (s).

PARÁGRAFO TERCEIRO: As partes terão o prazo de 60 (sessenta) dias para procederem a escolha da operadora de plano de saúde, sendo que, em seguida, as empresas terão prazo de 30 (trinta) dias para realizarem a contratação do plano, e disponibilizarem o plano de saúde a seus empregados.

PARAGRAFO QUARTO: Caberá aos sindicatos patronal e laboral a fiscalização do procedimento.

PARÁGRAFO QUINTO: O padrão da modalidade do plano de saúde a ser contratado pela empresa será conforme dito, ajustado entre os sindicatos no prazo acima indicado, sendo que as empresas são obrigadas a disponibilizar o plano de saúde a todos os seus empregados.

PARÁGRAFO SEXTO: Exceto nas obrigações aqui definidas, as empresas não se responsabilizam pela qualidade do serviço nem pelos termos do contrato de plano de saúde, e tampouco em casos de rescisão contratual motivada pela própria operadora de plano de saúde bem como após a rescisão de contrato do empregado;

PARÁGRAFO SÉTIMO: Serão beneficiados desta cláusula os associados que estiverem com contrato de trabalho ativo e os que estão em gozo de qualquer tipo de licença;

PARAGRAFO OITAVO: Quando ocorrer quaisquer dos casos de suspensão do contrato de trabalho, o empregado deverá manifestar o seu interesse em dar continuidade ao plano de saúde, hipótese em que deverá mensalmente ressarcir ao empregador o valor correspondente a sua cota parte no custo do plano, sendo que, na inércia do obreiro em pagar o que lhe cabe no plano, passado o prazo de 90 (noventa) dias após a suspensão do contrato de trabalho, poderá o empregador efetuar o cancelamento do plano e descontar o importe correspondente em eventuais salários posteriores ou em ato rescisório (TRCT);

PARÁGRAFO NONO: O custo do empregador com o plano de saúde não tem natureza salarial.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O plano de saúde poderá ser cancelado em caso de inadimplência do funcionário, independente de afastamento previdenciário.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO

As empresas deverão contratar seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá importar no valor correspondente em até 26 (vinte e seis) vezes o valor do menor piso da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Não haverá custo para o empregado em decorrência do presente Seguro.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa não será responsável por inadimplência da Seguradora no pagamento do seguro, salvo se aquela não estiver em dia com a quitação do prêmio correspondente à referida instituição.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESLIGAMENTO

As empresas obrigam-se, em caso de dispensa por justa causa, à fornecer por escrito ao empregado a causa e o enquadramento do motivo na CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos casos em que o colaborador não compareça para receber seus haveres rescisórios e documentos, independente da modalidade rescisória, passado o prazo de 10 dias, o sindicato laboral poderá proceder à homologação do TRCT, devendo ser protocolada no Sindicato Laboral uma via do documento rescisório, isentando a Empresas da multa prevista por lei, desde que comprove ter comunicado ao empregado a data, horário e local da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487, acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Não configura motivo para rescisão indireta o atraso nos recolhimentos de FGTS, desde que a empresa comprove que as competências estão abrangidas em parcelamento junto à CEF e este esteja com seu pagamento em dia.

CLÁUSULA NOVA - RECONTRATAÇÃO DE EMPREGADO EM PERÍODO INFERIOR A 90 (NOVENTA) DIAS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica autorizada a recontratação de empregados pela mesma empresa, em prazo inferior a 90 (noventa) dias contados da rescisão do contrato de trabalho anterior, nos seguintes casos:

- a) Quando a rescisão anterior tiver ocorrido por iniciativa do empregado, devidamente formalizada por pedido de demissão;
- b) Quando houver necessidade de recontratação imediata para novas demandas da empresa;
- c) Quando houver previsão específica em programa de recontratação estabelecido pela empresa e aprovado pelo sindicato representativo da categoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedada a recontratação do empregado com a finalidade de fraudar direitos trabalhistas ou previdenciários, nos termos do artigo 9º da CLT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO INTERMITENTE

Os sindicatos convencionam a autorização para que as empresas contratem trabalhadores



SEAC/PI
CNPJ: 07.399.413/0001-07
Pavilhão Roberto Duarte da Costa
Av. ...

intermitentes conforme o estabelecido no art. 452-A da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O trabalhador convocado e que dê seu aceite, chegando ao posto após 15 minutos de tolerância, fica dispensado do evento sem direito à indenização prevista no artigo 452-A, §4º da CLT;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O trabalhador da modalidade intermitente terá direito ao vale alimentação no valor de R\$ 20,13 (vinte reais e treze centavos) por dia trabalhado;

PARÁGRAFO TERCEIRO - O trabalhador contratado no regime intermitente não terá direito ao plano de saúde.

PARÁGRAFO QUARTO - Conforme dispõe a legislação que trata sobre salário maternidade da trabalhadora intermitente, fica a cargo direto do INSS o pagamento deste benefício, conforme Decreto 10.410/20: "Art. 100-B. O salário-maternidade devido à empregada intermitente será pago diretamente pela previdência social, observado o disposto no art. 19-E, e o valor da contribuição previdenciária será deduzido da renda mensal do benefício, nos termos do disposto no art. 198, e não será aplicado o disposto no art. 94".

PARÁGRAFO QUINTO - O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

PARÁGRAFO SEXTA - Nos contratos em regime intermitente, poderá haver a convocação do empregado em até 04 horas antes da prestação de serviços, ficando livre o empregado de qualquer penalidade em caso de recusa.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O cálculo da rescisão no trabalho intermitente se dá pela média dos últimos 12 salários recebidos pelo empregado intermitente. Caso o tempo de serviço seja inferior a um ano, a média é com base nas remunerações das convocações.

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

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA CAPACITAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas promoverão no ano de 2025 a qualificação profissional de seus empregados, mediante cursos profissionais para o agente de limpeza e conservação em áreas institucionais.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALTA PREVIDENCIÁRIA

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se à empresa no dia útil imediatamente subsequente à alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no dia útil imediatamente subsequente à alta, que fornecerá contra recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS este deverá declarar de próprio punho ou por outro meio perante a empresa expressamente esta condição, eximindo-a do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário, esta deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso a perícia do colaborador seja reagendada ou haja prorrogação/



SEAC/PI
19/08/2024
da Cunha

recurso de benefício, a empresa deverá ser comunicada e informada o número do protocolo/requerimento da solicitação feita, bem como apresentar atestado para cobertura deste período, caso contrário, esses dias serão descontados.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos casos em que o médico particular emita laudo indicando restrição de atividades ou mudança de função, esta só será possível mediante apreciação e laudo do próprio INSS indicando tal condição, haja vista que a reabilitação profissional é uma prestação do Regime Geral de Previdência Social, previsto no art. 18 da Lei 8.213/91.

PARÁGRAFO SEXTO: Nos termos desta cláusula, caso o empregado não trabalhe nos dias de limbo previdenciário (dias entre afastamento e/ou perícia e/ou deferimento de benefício e/ou recurso administrativos), fica estabelecida a obrigação pelo colaborador apresentar atestado médico referente a este a este período, caso contrário, a empresa poderá descontar estes dias a título de faltas injustificadas.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Fica assegurado ao empregado das empresas que por mais de 15 (quinze) dias substituir outro de função superior a sua, o mesmo salário do substituto durante o período em que exercer a função.

CLÁUSULA NOVA - PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. Comprovada a ocorrência de tais práticas, medidas corretivas imediatas deverão ser adotadas, incluindo, se necessário, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORISTA

Ficam as empresas autorizadas a contratar empregados na condição de horista, para laborar somente aos sábados, domingos, feriados, faltas, folgas, férias, eventos específicos, substituição em intervalo intrajornada e em caso de necessidade de prorrogação da jornada superior a 12 horas diárias.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica vedada a utilização dos serviços dos empregados já contratados para realização desta jornada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO

Afora a possibilidade de realizar a compensação de horários, fica acertada ainda que a jornada máxima a ser desempenhada pelos obreiros será a de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, podendo ainda haver a realização das seguintes jornadas:

1. **JORNADA ESPECIAL** - O serviço poderá ser executado em jornada de trabalho de 12hx36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso), observado ou indenizado o intervalo para repouso e alimentação, considerando-se normais os dias de domingo e feriados laborados, não incidindo a dobra de seu valor.

2. **DIGITADOR** - O digitador terá jornada de trabalho máxima de 6 horas diárias;

3. **JORNADA DE SEGUNDA A SEXTA** - Poderá a empresa executar jornada somente de segunda a sexta-feira, e neste caso poderá haver jornada superior a oito horas por dia, desde que seja respeitado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

4. **REGIME PARCIAL**, consoante o previsto no art. 58-A da CLT.

5. **PROFISSIONAL TRADUTOR, INTÉRPRETE E GUIA-INTÉRPRETE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS)** - A duração do trabalho destes profissionais será de 6 (seis) horas diárias ou de 30



SE
CNPJ: 07.399.19/0001-07
Daniel Roberto Duarte da Cunha
Diretor Presidente

(trinta) horas semanais, conforme LEI Nº 14.704/2023.

6. ESCALA DE REVEZAMENTO - Com base no que autoriza o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, fica acordado o regime de escala de 24 (vinte e quatro) horas de trabalho por 72 (setenta e duas) horas de descanso e compensação, estando nela contemplada a fruição do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na jornada de trabalho de 12hx36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso) será utilizado o divisor 220 (duzentos e vinte) para fins de apuração da hora trabalhada e a remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o §5º, do art. 73, ambos da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Nas jornadas em que não for obedecido o intervalo intrajornada, no todo ou em parte, o empregador deverá indenizar o período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A hora-extra será acrescida de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica autorizado à adoção pelos empregadores de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos previstos na Portaria Nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO QUINTO – Na jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias será concedido intervalo de 15 (quinze) minutos, não sendo este período computado na duração do trabalho, consoante art. 71, §1º e §2º, da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO – Poderá haver alteração de jornada de trabalho para o regime parcial, desde que acordado entre empregado e empregador.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Para aplicação da escala 24 x 72, esta deverá ser definida em documento próprio entre empresa e empregado (s).

PARÁGRAFO OITAVO - Na escala 24 x 72 será utilizado o divisor 220 (duzentos e vinte) para fins de apuração da hora trabalhada e pagamentos decorrentes. Face ao princípio da analogia, na escala 24 x 72 aplicar-se-á o disposto no artigo 59-A da CLT, abrangendo a remuneração pactuada mensalmente os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso nos feriados, e serão considerados compensados os feriados e prorrogações de trabalho noturno, quando houver, conforme disposto no artigo 70 e o artigo 73, §5º da CLT.

PARÁGRAFO NONO - 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: (jornada semanal contratada / 6) x 30. O produto desta operação se multiplica pelo valor equivalente a 1 (uma) hora de trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO – Na escala 12x36 quando exercida pelo Bombeiro Civil, não será considerado horas extraordinárias quando em decorrência dos reflexos da projeção desta escala ultrapassar-se 36 horas semanais.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Os empregados que exercem a função de atendente e, cujo trabalho é exercido em tribunais, poderão ter carga horária de trabalho reduzida para 6 (seis) horas diárias, mediante acordo individual do contrato de trabalho para negociação de horas/remuneração.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - Poderá haver acordo para compensação de feriado em dia diverso, devendo haver comunicação prévia aos colaboradores até 07 dias antes do feriado.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho, sem distinção de sexo entre os funcionários, haja vista que a categoria é considerada como serviços essenciais. Ficando, desta forma, permitida a escala de trabalho no regime 5x2 e 6x1, para todos os funcionários.

SEAC/PI
CNPJ: 07.388.419/0001-07
Daniela Roberta Duarte da Cunha
Diretora Presidente

CLÁUSULA NOVA: ATRASOS AO SERVIÇO E DESCONTO DO DSR

Desconto da Remuneração do Descanso Semanal Remunerado (DSR) em Caso de Atraso ao Serviço:

§ 1º. Fica acordado que o empregador poderá descontar o valor correspondente ao Descanso Semanal Remunerado (DSR) do empregado que, sem justificativa, atrasar-se no cumprimento de sua jornada de trabalho durante a semana, desde que o atraso seja superior a 10 minutos diários e cause redução proporcional à carga horária contratada.

§ 2º. O desconto do DSR será proporcional aos dias da semana em que o atraso tenha ocorrido, considerando-se como base o número de dias trabalhados para a aquisição do direito ao descanso semanal.

§ 3º. O atraso que ocorrer em virtude de motivos devidamente justificados pelo empregado, tais como caso fortuito, força maior ou situações previstas no art. 473 da CLT, não ensejará o desconto do DSR.

§ 4º. Caso o empregado regularize as horas não trabalhadas por meio de compensação no mesmo período semanal, o desconto do DSR não será aplicado, desde que previamente autorizado pelo empregador.

CLÁUSULA NOVA: Coincidência do Descanso Semanal Remunerado (DSR) com Feriados Nacionais na Escala 6x1

Para os empregados sujeitos ao regime de escala 6x1, na hipótese de coincidência do Descanso Semanal Remunerado (DSR) com feriados, não será devido o pagamento em dobro ou a concessão de folga compensatória.

A remuneração e as condições de trabalho permanecerão regidas pelas demais disposições legais e normativas, considerando-se o DSR como usufruído regularmente, independentemente da sobreposição com o feriado.

CLÁUSULA NOVA - DA JORNADA DE TRABALHO DURANTE VIAGENS

Para os fins desta convenção coletiva, considera-se jornada de trabalho em viagens o período em que o empregado, em razão de suas funções, estiver designado para deslocamento e prestação de serviços fora da sede habitual de trabalho, incluindo viagens nacionais e internacionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Esta cláusula aplica-se a todos os empregados abrangidos por este instrumento coletivo, independentemente do cargo ou função.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O tempo gasto no deslocamento entre a sede habitual de trabalho e o local de destino será considerado como tempo à disposição do empregador quando:

- a) O deslocamento ocorrer dentro da jornada contratual do empregado;
- b) Durante o deslocamento, o empregado estiver desempenhando atividades laborais, como supervisão, acompanhamento técnico ou preparação de relatórios.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O deslocamento ocorra fora do horário contratual e o empregado não esteja exercendo atividades laborais, este período não será computado como jornada de trabalho, salvo previsão específica em contrato individual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO TRABALHO NOTURNO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Na jornada de trabalho de 12hx36h (doze horas de trabalho por trinta



SEAC/PI
CNPJ: 07.355.190/0001-07
Daniela Roberta de Araújo
Diretora

e seis horas ininterruptas de descanso), não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 (cinco) horas da manhã, consoante art. 59-A da CLT.

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

É facultada às empresas abrangidas pelo presente instrumento a implantação de banco de horas, estabelecido no §2º, do art. 59 da CLT, em que o excesso de horas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia a ser determinado pelo empregador, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - BANCO DE HORAS NEGATIVO. As empresas poderão realizar descontos nos casos em que houver banco de horas negativo injustificadamente não compensado ao final do período de 12 (doze) meses, bem como nas verbas rescisórias nas hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o estado de calamidade pública, a empresa fica autorizada a suspender temporariamente o contrato de trabalho de seus empregados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário base do empregado;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A ajuda compensatória mensal de que trata o *caput* da presente cláusula terá natureza indenizatória, não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

PARÁGRAFO SEGUNDO - Sobre a ajuda compensatória mensal de que trata o *caput* da presente cláusula não incidirão adicionais, como noturno, de periculosidade ou de insalubridade, vez que o empregado não estará exposto aos agentes nocivos;

PARÁGRAFO TERCEIRO - No período da suspensão do contrato de trabalho não ocorrerá pagamento de salário família ao empregado tendo em vista a inexistência de contribuição previdenciária para compensação.

PARÁGRAFO QUARTO - O contrato poderá ser suspenso por até 60 dias, podendo haver prorrogação por igual período ou pode-se manter a suspensão enquanto durar o estado de calamidade pública.

PARÁGRAFO QUINTO - Nos casos dos trabalhadores com contratos de trabalho suspensos, que haja determinação judicial para desconto de Pensão Alimentícia, deve-se observar o comando sentencial, se existe previsão de desconto sobre valores de natureza indenizatória. Havendo a previsão, o mesmo incidirá apenas sobre a verba compensatória de 30%.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA REDUÇÃO DA JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO

A jornada de trabalho diária, semanal e mensal do EMPREGADO poderão ter redução de proporcional a 25%, 50% ou 70%, a ser definido pelo empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO– O valor do salário será proporcional ao salário base vigente e à

SEAF/P-1
CNPJ: 07.389.490/0001-07
Daniela Roberta Duarte da Cunha
Advoca Rescisória

jornada reduzida.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A Jornada de trabalho mensal será utilizada como referência para cálculo do salário base.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os benefícios previstos em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho ou aqueles concedidos voluntariamente pelo EMPREGADOR serão mantidos durante o período de redução de jornada e salários.

PARÁGRAFO QUARTA – Os benefícios previstos em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho ou aqueles concedidos voluntariamente pelo EMPREGADOR serão mantidos durante o período de redução de jornada e salários.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS LICENÇAS

Fica assegurado a todo empregado seu retorno ao trabalho após licença previdenciária, desde que devidamente liberado e apto ao exercício de suas funções anteriores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As licenças previstas no artigo 473 da CLT e outras previstas em lei que não tenham prazo e forma de concessão definidos, fica acordado que valem para os dias dentro da jornada de trabalho, ou seja, nas jornadas de segunda a sexta, o fim de semana não conta como parte da licença. Só contará nos casos em que o colaborador tiver jornada de trabalho aos sábados e domingos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O início da contagem da licença se dará no dia do fato gerador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em se tratando das folgas eleitorais (artigo 98 da lei 9.504/97), o colaborador terá que informar ao seu empregador a sua convocação para o serviço eleitoral em até 03 dias úteis após a ciência de sua convocação. Prestado o serviço eleitoral, o empregado deverá apresentar a declaração emitida pelo Tribunal Eleitoral ao seu empregador no prazo de até 10 dias após a emissão, e neste ato deverá acordar com o seu empregador sobre as folgas, ressaltando que devem ser solicitadas e concedidas em até 06 meses a contar de cada serviço eleitoral prestado.

PARAGRAFO QUARTO – Nos casos de licença para provas de exame vestibular, o empregado deverá apresentar para fins de justificação declaração de comparecimento emitida no site e assinada por fiscal competente, no prazo de até 02 dias após a realização da prova.

PARÁGRAFO QUINTO - As férias poderão ser iniciadas em qualquer dia da semana, exceto aos domingos.

PARÁGRAFO SEXTO - Quando da concessão de férias coletivas pela empresa, será possível a redução de 80% do efetivo, com a possibilidade de permanecer trabalhadores responsáveis por manutenção básica, a fim de não deixar completamente vazio o local da prestação dos serviços.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

As empresas fornecerão aos seus empregados anualmente dois uniformes completos, compostos de duas camisas, duas calças e um par de sapatos, além de equipamentos de proteção individual do trabalho que a função ou a atividade laboral exigir.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os uniformes serão fornecidos sem nenhum ônus para o empregado, ficando, outrossim, pactuado que caso seja necessária a reposição de novo uniforme antes do prazo previsto no caput desta cláusula e por culpa do empregado, será ressarcido à empresa o valor correspondente da peça reposta.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados deverão manter seus uniformes limpos e íntegros,

LEI
SEAC/PI
07.08.2019
19/0001-07
Ribeira Norte da Cunha
19/08/2019



devendo devolverem as peças recebidas na reposição dos utensílios acima indicados ou quando do seu afastamento, inclusive devolvendo a respectiva identificação funcional.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Se a rescisão do pacto laboral partir do próprio empregado, deverá este compensar a empresa com o custo do uniforme, aqui definido, pelo período em que ainda teria que usá-lo.

PARÁGRAFO QUARTO - O colaborador volante (Fixo ou intermitente) receberá somente um uniforme completo, devendo o volante deve devolvê-lo quando da sua rescisão.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CIPA

Os membros da CIPA serão escolhidos mediante eleição na forma da lei e na NR 05 do Ministério do Trabalho e Emprego, ficando as atas arquivadas nas empresas e a disposição do ente sindical.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas liberarão os membros da CIPA dos seus expedientes por até 04 (quatro) horas no decorrer do mês, para que os mesmos possam desenvolver suas atividades e responsabilidades inerentes, devendo os mesmos, em 48h após, comprovarem o efetivo desempenho de suas atividades, com o aviso de, no mínimo, 05 (cinco) dias de antecedência.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Com o encerramento do contrato de trabalho do tomador de serviços, em havendo profissional que compõe a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) com estabilidade provisória, esta estabilidade findara-se juntamente com o contrato, em decorrência da inexistência da função no tomador de serviços.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Serão reconhecidos e aceitos como justificativa de faltas, os atestados médicos e odontológicos avaliados pelo serviço médico da empresa, desde que fornecidos por credenciados com a Previdência Social, Convênio Médico utilizado pela empresa, plano de saúde do qual o empregado seja associado ou dependente, que deverão ser apresentados em 1 (um) dia útil ao empregador após a falta, sendo que o obreiro ou familiar deverá avisar imediatamente à empresa a sua ausência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos não invalida sua eficácia, que deverá ser suprida pelo empregado no prazo de até 2 (dois) dias, sob pena de desconto dos dias de afastamento, desde que a empresa não tenha departamento médico que possa suprir a falta do CID.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas que possuem departamento médico caberá a homologação do atestado para o abono de falta.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os atestados só serão aceitos se constarem o carimbo e endereço da Unidade de Atendimento, bem como o carimbo, CRM e assinatura do médico que realizou o atendimento.

PARÁGRAFO QUARTO – Caso haja suspeita sobre a veracidade de um atestado, a empresa deverá abrir sindicância para apurar os indícios e sendo constatada a fraude, fica configurado ato de improbidade e mau procedimento por parte do trabalhador, nos termos do art. 482, "a" e "b" da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO - Será permitido o envio de atestados médicos por meios de comunicação que agilizem o protocolo do documento e facilitem a entrega.

PARÁGRAFO SEXTO - A declaração de comparecimento, que é válida para comprovar a presença do colaborador em uma instituição de saúde, poderá ser aceita pelo empregador, mas não isenta o empregado de ter descontos proporcionais às horas não trabalhadas. A declaração de comparecimento deverá conter a data e o horário de entrada e saída do atendimento, e ser apresentada no primeiro dia útil subsequente à ausência.

PI
000001-07
Arte da Cunha

PARÁGRAFO SÉTIMO - O atestado de acompanhante não é válido para o disposto nessa cláusula, salvo legislação específica.

PARÁGRAFO OITAVO - Laudo/declaração médico (a) não tem validade para justificar faltas.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO ACIDENTE DE TRABALHO

Será garantido o afastamento do empregado em razão de acidente de trabalho com respectiva emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica garantida ao empregado, após a liberação da licença pelo INSS, a participação em programa de reabilitação através de cursos compatíveis com as atividades que irá desempenhar na empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Após a licença, o empregado poderá participar de recrutamento interno e treinamento em igualdade de condições com os demais empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Não haverá discriminação quanto ao empregado que retorne de acidente de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO - Em caso de acidente em via pública, o trabalhador deverá apresentar o Boletim de Ocorrência, emitido pelas autoridades competentes, no prazo máximo de 48 horas após o acidente, para que a empresa possa proceder com as investigações e validações, se o acidente é caracterizado ou não, como de trajeto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CLÁUSULA NOVA - Em caso de descumprimento das normas de segurança por parte do colaborador, será emitida uma notificação de segurança formal pelo empregador, informando o ocorrido e orientando sobre a correta conduta a ser adotada. O colaborador deverá assinar o recebimento da notificação, comprometendo-se a corrigir o comportamento.

a) Primeira reincidência: Advertência escrita.

b) Segunda reincidência: Suspensão de 1 a 3 dias, dependendo da gravidade da infração.

c) Terceira reincidência: Demissão por justa causa, nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por inobservância das normas de segurança e exposição ao risco de acidentes.

RELAÇÕES SINDICAIS / REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA SINDICALIZAÇÃO

Assegura-se a liberação de dirigentes sindicais para participarem de reuniões sindicais previamente avisadas. A liberação do dirigente sindical fica limitada a 12 (doze) dias de encontros por ano, entre reuniões e assembleias, não se inserindo neste cômputo as assembleias que se tratarem da Negociação Coletiva. Deverá ser feita comunicação formal com antecedência de 05 (cinco) dias, para a disponibilização do dirigente sindical. E, ainda, fica o dirigente com a obrigação de provar o afastamento em até 05 (cinco) dias, sendo que a não comprovação do motivo do afastamento, aqui abonado, implicará em desconto do respectivo dia de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam o Presidente e Tesoureiro à disposição integral do SEEACEP, sem prejuízo de seus salários, bem como aos benefícios aos quais suas funções vierem a ter, devendo seus empregadores arcar com as devidas obrigações trabalhistas e sociais, desde que não sejam vinculados à mesma empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os membros do sindicato poderão ser lotados pelas empresas empregadoras de acordo com seu interesse e conveniência, nos contratos a que a mesma seja detentora.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE ASSOCIADOS E EMPREGADOS

As empresas fornecerão à Entidade Sindical Profissional, por ocasião do recolhimento da contribuição associativa (mensalmente), mediante recibo, uma relação contendo nome e valor das referidas contribuições de cada empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica acordado que até o dia 30 de janeiro de cada ano, o Sindicato laboral deverá apresentar às empresas a ata de assembleia que autorizou as contribuições.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas procederão, a partir da homologação da presente convenção coletiva, a título de contribuição assistencial, descontos devidamente aprovados pela respectiva assembleia geral da categoria profissional, sobre os salários nominais já reajustados, aos empregados sindicalizados e não sindicalizados ao Sindicato dos Trabalhadores, em favor deste, e que deverão ser efetuados quando do pagamento do salário na folha de abril de 2025, no percentual de 2% (dois por cento), por empregado, de acordo com a Tese de Repercussão Geral fixada no termo 935 e julgada pelo Supremo Tribunal federal - STF.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado ao empregado o direito de oposição aos descontos, a ser exercido em uma única vez durante a vigência deste instrumento de acordo coletivo, implicando esta oposição na isenção de todos os descontos previstos nesta cláusula. Fica registrado que o empregado poderá exercer seu direito de oposição a partir do momento de aprovação deste desconto em assembleia. Todavia, quanto os empregados que não puderem exercer a oposição nas condições já mencionadas, por se encontrarem com o contrato de trabalho suspenso na forma da lei, terão os seus descontos postergados até o seu retorno ao serviço, oportunidade a partir da qual poderão ser opor aos descontos até 10 (dez) dias após este retorno.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A oposição deverá ser feita através de carta de próprio punho, em três vias, protocoladas na Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores, exceto para o empregado analfabeto, para quem o próprio Sindicato dos Trabalhadores preparará e protocolará, no prazo previsto, as três vias da carta referida, mediante simples manifestação verbal, por parte do empregado, feito pessoalmente na Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado deverá entregar uma destas vias à empresa, mediante recibo, no prazo de dois dias úteis, a partir do dia seguinte ao do protocolo no Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO QUARTO - As partes não criarão quaisquer incentivos ou obstáculos a que o empregado exerça seu direito de oposição aos descontos, sendo nulos de pleno direito o envio pelos correios de abaixo assinados, correspondências ou quaisquer manifestações que não atendam o estipulado nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO - Os recolhimentos dos descontos acima deverão ser feitos em conta vinculada, junto ao banco definido pelo Sindicato beneficiário, com vencimento no décimo dia do mês seguinte ao dos descontos, através de depósito na conta indicada pelo Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO SEXTO - A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores as contribuições indicadas nesta cláusula, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As empresas fornecerão ao Sindicato dos Trabalhadores, em caráter confidencial e no prazo de 20 dias, contados da data do recolhimento da contribuição assistencial, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados,

SEAG/PI
CNPJ: 07.399.198/0001-07
Daniel Roberto Inácio da Costa
Diretor

excluídos os pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como liberais que exerçam opção de não terem o percentual descontado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas descontarão em folha de pagamento as contribuições de empregados sindicalizados, mediante autorização prévia e expressa destes, no percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário normativo, recolhendo o total do montante em favor do sindicato laboral até o 10º dia do mês, juntamente com a relação nominal dos atingidos, mesmo daqueles que tenham se desligado do emprego, ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A cada dia de atraso no repasse da contribuição associativa será devida uma multa em favor do Sindicato Laboral, no percentual de 1% sobre o valor do recolhimento de cada trabalhador cujo repasse não foi efetuado, limitado ao valor total do recolhimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os valores mencionados acima deverão ser pagos exclusivamente através de depósito identificado na Conta do SEEACEP (Agência 0029, operação 003, Conta nº 1.918-9, da Caixa Econômica Federal).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

De acordo com autorização da Assembleia Geral Extraordinária, conforme art. 8º, IV, da Constituição Federal, resta aprovado, por maioria, o desconto de 2% (dois por cento) dos salários de todos os empregados associados, desde que estejam trabalhando no mês subsequente à homologação da presente Convenção Coletiva, devendo as empresas realizar o respectivo desconto e depositar o total do montante em favor do sindicato laboral em até 10 (dez) dias corridos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE TRABALHISTA

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- b) Cumprimento integral desta Convenção;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Supremo Tribunal Federal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO INTERESSE DE GARANTIR O FIEL CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

SEAC/PI
CNPJ 07.309.410/0001-07
Daniele Roberta Queiroz Costa
Diretora Geral

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, poderão contratar os empregados da empresa anterior, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, sendo que as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao Sindicato Laboral, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo, e ficarão também obrigadas a dispensar os empregados sem justa causa, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de Rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, a expressa referência a essa cláusula;

II) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o décimo dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base para cálculo das verbas rescisórias é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei;

III) Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, devidamente justificada perante os dois Sindicatos convenentes, o trabalhador será desligado dos serviços com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, inclusive aviso prévio indenizado.

IV) Ficam ressalvados os casos que envolvam estabilidade e condições de saúde do colaborador, onde o vínculo com a empresa antiga deve permanecer, salvo o trabalhador faça a opção de renúncia.

V) Quando o colaborador terceirizado aceitar convite para exercer cargo comissionado, este fica obrigado a se apresentar à sua empresa, exibir a nomeação e pedir o seu desligamento para assumir cargo em comissão, devendo, inclusive, restituir valores que tenha recebido em caráter antecipado/indevido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL

Os sindicatos convenentes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quita com as obrigações desta CCT.

Parágrafo único: O sindicato que entender necessário a ação conjunta deverá oficializar a solicitação ao outro sindicato, fornecendo as informações acerca da situação denunciada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRINTÍDIO

Fica convencionado que o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30(trinta) dias que antecede a data-base, terá direito à indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal de que trata o art. 9º, da Lei n.º 7.238/84, exceto no caso de encerramento de contrato entre a empresa empregadora e o tomador dos serviços.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUTOFISCALIZAÇÃO DO SETOR

Em virtude do interesse de garantir o fiel cumprimento da legislação trabalhista previdenciária e deste documento junto opinião pública, aos tomadores e às autoridades públicas e privadas de todas as esferas, especialmente as responsáveis pela preservação da regularidade das relações trabalhistas e previdenciárias, não só pela submissão à obrigatoriedade legal mas também para

SEAG/PI
CNPJ: 07.390.409/0001-07
Daniele Roberta Duarte de Azevedo

elidir de vez com o estigma de mau empregador e mau contribuinte que o setor ainda alimenta no seio da sociedade, as partes acordam pela manutenção da auto fiscalização do setor, nos seguintes termos:

I - Fica constituída uma comissão de dois membros indicados pelo Sindicato Patronal, sendo um titular e um suplente, e de igual número de membros indicados pelo Sindicato Profissional, para definir, planejar, executar, controlar e resolver todos os assuntos pertinentes à matéria de acordo com os princípios neste documento, pelo voto da maioria de seus membros titulares, reunindo-os, no mínimo, uma vez por mês;

II - Cabe à Comissão de Autofiscalização, essencialmente, a apuração de fatos que desabonem ou possam vir a desabonar o setor, no que se refere ao cumprimento da legislação, previdenciária, fundiária, a específica do setor e das Convenções e acordos firmados entre as partes, sejam eles de direito público ou privado;

III - Compete à Comissão de Autofiscalização: receber denúncia, realizar busca, visitar as empresas e os locais de execução dos serviços; requerer informações e documentos, mediante o prazo de sete dias para resposta; ter acesso aos documentos inerentes ao objeto da presente cláusula; consultar órgãos e valer-se de outros meios legais para obtenção de dados para que sejam tomadas, em conjunto, as hábeis providências, entre elas, a denúncia às autoridades constituídas pertinentes às matérias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Obriga-se o sindicato que tenha conhecimento de irregularidade ou fato inerente ao objeto de apuração através da cláusula em questão, a notificar a outro no prazo máximo de cinco dias úteis, independentemente de toda e qualquer providência que venha a tomar, a qual no mesmo prazo e com a mesma cominação deverá ser igualmente cientificada.

DISPOSIÇÕES GERAIS **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA MULTA

Fica estabelecida multa no valor de 02 (dois) pisos salariais vigentes para cada cláusula descumprida, cabendo em qualquer caso o direito de defesa da empresa, excetuando-se as disposições acima que possuam multa própria.

PARÁGRAFO ÚNICO - A multa discriminada no tópico acima será revertida em favor do sindicato prejudicado.

SEAC/
CNPJ: 07.593.411
Daniela Roberta Duarte da Cunha

DANIELA ROBERTA DUARTE DA CUNHA
PRESIDENTE

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PIAUI


JONATAS MIRANDA DA SILVA
PRESIDENTE
SIND DOS EMP-DE EMP DE ASSEIO E CONSER DO EST DO PIAUI