

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000931/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/06/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR017709/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46215.014538/2015-71  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/05/2015

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

SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.037.150/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO COSTA GARCIA;

E

SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CAMPOS, CNPJ n. 31.505.878/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SALVADOR PINTO 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 março de 2015 a 28 de fevereiro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados em Turismo e Hospitalidade**, com abrangência territorial em **Campos dos Goytacazes/RJ, Itaperuna/RJ, Macaé/RJ, São Fidélis/RJ e São João da Barra/RJ**.

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

O piso salarial da categoria profissional dos **EMPREGADOS EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO que laboram nos municípios representados por este sindicato laboral**, a partir de 1º de Março de 2015 será de R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais), sofrendo um reajuste no percentual de 8,8% (oito vírgula oito por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados abaixo terão os salários que se seguem:

<b>A S S E I O E C O N S E R V A Ç Ã O</b>	- SERVENTE DE LIMPEZA	R\$ 980,00
	- LIMPADOR	R\$ 980,00
	- COPEIRA	R\$ 980,00
	- FAXINEIRA	R\$ 980,00
	- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 980,00
	- AUXILIAR DE DEDETIZAÇÃO	R\$ 980,00
	- AUXILIAR DE LIMPEZA	R\$ 980,00
	- LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 980,00+periculosidade
	- LIMPADOR DE CAIXA D'ÁGUA	R\$ 980,00
	- AUXILIAR DE LAVANDERIA HOSPITALAR	R\$ 980,00+ insalubridade
	- LAVADOR DE ROUPA HOSPITALAR	R\$ 980,00+insalubridade
	- LAVADOR DE ROUPA INDUSTRIAL	R\$ 980,00
	- COVEIRO	R\$ 980,00+insalubridade
	- AUXILIAR DE CRECHE / CUIDADOR	R\$ 980,00
	- MERENDEIRA	R\$ 980,00
	- CONDUTOR DE VEÍCULOS	R\$ 1.088,00
	- AUXILIAR DE LIMPEZA PREDIAL	R\$ 1.114,42
	- DEDETIZADOR SEM MOTO	R\$ 1.117,63
	- DEDETIZADOR COM MOTO	R\$ 1.165,44
	- CONTROLADOR DE PRAGAS E VETORES	R\$ 1.117,63
- ENCARREGADO	R\$ 1.224,08	
- ENCARREGADO DE CARGA PESADA	R\$ 1.224,08	
- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 1.631,00	
- CALAFATE	R\$ 1.592,12	
- SUPERVISOR	R\$ 2.274,62	
<b>O U T R A S F U N Ç Õ E S</b>	- CONTÍNUO/MENSAGEIRO	R\$ 980,00
	- AJUDANTE DE ARMAZÉM	R\$ 980,00
	- OPERADOR DE COPIADORA	R\$ 980,00
	- GARAGISTA	R\$ 982,06
	- MANOBRISTA	R\$ 1.040,84
	- AUXILIAR DE COZINHA	R\$ 990,98
	- AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 990,98
	- OPERADOR DE LAVANDERIA	R\$ 990,98
	- LÍDER DE TURMA	R\$ 998,68
	- OPERADOR DE MOTOSERRA	R\$ 1.001,96
	- CAMAREIRA	R\$ 990,98
	- AUXILIAR DE MONITORAMENTO	R\$ 1.000,96
	- ASCENSORISTA/CABINEIRO	R\$ 1.050,04
	- MANUTENÇÃO DE PISCINA	R\$ 1.003,04+insalubridade
	- MEIO OFICIAL DE PEDREIRO	R\$ 1.021,50
	- OPERADOR DE MICROTRATOR	R\$ 1.040,84+periculosidade.
	- OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$ 1.040,84+periculosidade.
	- AUXILIAR DE ALMOXARIFE	R\$ 1.040,84
	- RECEPCIONISTA	R\$ 1.040,84
	- TRICICLISTA	R\$ 1.020,60
	- AUXILIAR DE JARDINAGEM	R\$ 1.040,84
	- AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$ 1.040,84
	- INSTALADOR DE ALARME/CFTV	R\$ 1.070,95
	- PORTEIRO/VIGIA/ZELADOR	R\$ 1.086,05
	- CONTROLADOR DE ACESSO	R\$ 1.086,05
	- MONITOR DE PORTARIA	R\$ 1.086,05
	- GUARDIÃO DE PISCINA	R\$ 1.119,91
	- AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$ 1.202,44
	- AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 1.202,44
	- AGENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 1.210,10
	- FISCAL DE LOJA	R\$ 1.283,84
	- COZINHEIRA	R\$ 1.331,80
	- TÉCNICO DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.353,35
- GARÇOM	R\$ 1.396,38	
- ALMOXARIFE	R\$ 1.396,38	
- SECRETÁRIA	R\$ 1.399,58	
- ESCRITURÁRIO DATILÓGRAFO	R\$ 1.402,73	
- CHEFE DE COZINHA	R\$ 1.452,90	
- DIGITADOR	R\$ 1.402,73	
- JARDINEIRO	R\$ 1.603,26	

- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 1.632,82
- RECEPCIONISTA PLENO	R\$ 1.675,52
- SUPERVISOR DE JARDINAGEM	R\$ 1.816,11
- TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$ 1.632,82
- CHEFE DE DEPARTAMENTO OU SEÇÃO	R\$ 1.908,52
- ENCARREGADO DE JARDINEIRO	R\$ 2.004,11
- RECEPCIONISTA SENIOR	R\$ 2.021,51
- ASSESSOR DE RECURSOS HUMANOS	R\$ 2.300,40
- SECRETÁRIA ADMINISTRATIVA	R\$ 1.835,91
- AUXILIAR DE RH	R\$ 1.202,45
- INSTRUTOR	R\$ 1.202,45

Todos

os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Março de 2015.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todos os empregados que já percebam salários superiores aos pisos estabelecidos na presente cláusula, terão seus salários corrigidos em 7,7% (sete vírgula sete por cento), a partir de Março/2015, não podendo perceber piso salarial inferior ao da sua função previsto na tabela acima.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O "limpador de vidro" só terá direito a receber o adicional de periculosidade, nos casos em que o empregado efetivamente executar serviços de limpeza de vidros em andaimes, numa altura superior à 2,50m (dois metros e cinquenta centímetros).

**PARÁGRAFO QUARTO:** Considera-se "Digitador", inclusive para fins desta cláusula, o trabalho exclusivo em processamento eletrônico de dados.

#### **CLÁUSULA QUARTA - DISPÊNDIO FINANCEIRO: REAJUSTE TOTAL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL EM 10,5%**

Em face da variação financeira anual a ser suportada pelas empresas, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT e, visando manter o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de prestação de serviços, devem ser observadas as variações do dispêndio com mão-de-obra, ocorridas entre a CCT/14 e CCT/15, no mês da data-base, qual seja, março de 2015, nos termos da Lei nº 10.192/01, bem como do Acórdão nº 1.563/2004 e Súmula nº 222, ambos do TCU, portanto, extensiva a todos os contratantes de serviços privados e públicos (Administração Pública Federal, Estadual e Municipal), observando-se, para fins da respectiva revisão contratual, a aplicação do percentual de 10,5% (dez vírgula cinco por cento), na forma a seguir demonstrada:

CLÁUSULAS	CCT / 2014	CCT / 2015	VARIAÇÃO FINANCEIRA
Cláusula 3ª (Piso salarial da Categoria)	R\$ 900,00	R\$ 980,00	8,8%
Cláusula 20ª (auxílio Alimentação*) *(Considerando-se em média 23 dias úteis/mês)	R\$ 299,00	R\$ 345,00	15,38%
Cláusula 24ª (Benefício Social Familiar)	R\$ 4,50	R\$ 4,90	8,8%
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 1.203,50</b>	<b>R\$ 1.329,90</b>	<b>10,5%</b>

**REAJUSTE TOTAL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL DA CATEGORIA: 10,5% (dez vírgula cinco por cento)**

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DO REAJUSTE**

As empresas poderão pagar os novos salários, válidos a partir de Março/2015, no mês de Maio/2015, sendo que as diferenças salariais dos meses de Março/2015 e Abril/2015, serão pagos respectivamente nos contra cheques dos meses de Junho/2015 e Julho/2015, de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.

### **CLÁUSULA SEXTA - DATA DO PAGAMENTO**

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até às 16:00 horas do quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso. O pagamento deverá ser efetuado até às 16:00 horas.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS**

Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, o reajuste será de 7,7% (sete vírgula sete por cento), a partir de 1º de março de 2015.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua categoria profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenentes resolvem adotar a súmula 374, do TST, acordando que empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O salário dos empregados administrativos ou operacionais, admitidos após a última correção salarial da categoria, será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao número de meses a partir da data de admissão, conforme Art. 5º da Lei 7.238/84 (CLT), respeitando-se os pisos salariais estabelecidos no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, do presente Instrumento Normativo.

### **CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÕES:**

O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando vantagens pessoais, conforme Instrução Normativa nº 01 do TST.

#### **CLÁUSULA NONA - CONTRA CHEQUE**

As empresas ficam obrigadas a emitir o comprovante dos pagamentos do salário por meio de contracheque constando a identificação da razão social, endereço e CNPJ; bem como o CNPJ do contratante de serviços, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS**

As partes convenientes acordam que, devido às peculiaridades do setor econômico, as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos ocorridos no mês, poderão ser processados na folha de pagamento do mês seguinte ao da respectiva ocorrência.

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

##### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

O décimo terceiro salário será pago conforme determina a Lei.

##### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

Qualquer ajuste na presente cláusula, de natureza legal, deverá ser instituída através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.

#### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE ENCARREGADOS:**

Os encarregados receberão mensalmente um percentual mínimo, calculado sobre o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, conforme previsto na Cláusula Terceira, a título de gratificação, na seguinte forma:

- a) de 16 à 30 empregados: 25% (vinte e cinco por cento)
- b) de 31 à 60 empregados: 30% (trinta por cento)
- c) acima de 61 empregados: 40% (quarenta por cento)

#### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LÍDERES DE TURMA:**

Responsáveis por grupos de até 15 (quinze) empregados, serão considerados líderes de turma e farão jus a uma gratificação mensal de 15% (quinze por cento) do Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Aqueles que até a presente data estiverem exercendo o cargo de encarregado, mesmo com até 15 (quinze) empregados, permanecerão na função e farão jus ao piso de encarregado, conforme parágrafo primeiro, da Cláusula Terceira.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Os líderes de turma que permanecerem na função por mais de 6 (seis) meses, passam a serem efetivados na mesma, não podendo mais serem rebaixados.

**ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS:**

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento), ambos calculados sobre a hora normal, limitando-se ao número de horas suplementares disposto no Caput do artigo 59 da CLT.

**PARAGRAFO ÚNICO:**

Nos termos do Art.7º, inciso XIII, da Constituição Federal e decisão nas reuniões dos Sindicatos Convenentes, a jornada dos empregados abrangidos por esta convenção que trabalham na escala 12 x 36, será fixada, no mínimo, em 180 horas mensais e no máximo 192 horas mensais, já incluso o descanso semanal remunerado, sendo somente consideradas como extras todas as horas que ultrapassarem esse total no computo final, resultado da soma de todas as semanas e dias efetivamente trabalhados, no período compreendido para apuração do mês, com o acréscimo de 50% ( cinquenta por cento) sobre as horas excedentes.

**ADICIONAL NOTURNO**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO:**

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o valor da hora normal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

A jornada de trabalho para todos os empregados, nas horas efetivamente laboradas no período entre 22:00h e 05:00h, será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro, do Art. 73, da CLT.

**PARAGRAFO SEGUNDO:**

Quando a jornada de trabalho do período noturno se estender após à 05:00hs da manhã, o adicional noturno será contado das 22:00hs até o término da jornada de trabalho noturno, conforme preceitua o parágrafo quinto, do Art.73, da CLT e a Sumula nº 60, do TST.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INSALUBRIDADE:**

Fica concedido aos empregados que exerçam as funções de limpeza, limpador, serventes, auxiliares de serviços gerais ou faxineiras, recepcionistas e demais empregados administrativos ou operacionais, um adicional de insalubridade, calculado de acordo com a legislação, desde que o laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres, na forma abaixo:

- a) 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em hospitais, casas de saúde e ambulatórios;
- b) 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, Grau Máximo, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em leprosários, hospitais para tratamento do câncer, sanatórios para tratamento de tuberculose, AIDS, e dentro das lixeiras dos prédios e/ou condomínios, além de dedetizador, imunizador e calafate.
- c) o adicional de insalubridade previstos nas letras “a” e “b” do caput, somente serão alteradas mediante laudo pericial expedido por órgão de segurança e medicina do trabalho vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PERICULOSIDADE:**

As empresas obrigam-se ao pagamento do adicional de periculosidade, de acordo com a lei ou decisão judicial.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas comprometem-se a cumprir a Norma Regulamentadora 9 - NR 9, que trata da prevenção dos riscos ambientais.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES:**

Os prêmios e gratificações pagos com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivos, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição, seja em forma de tíquete ou em pecúnia, a todos empregados que prestarem serviços nas dependências desses Tomadores, no valor de R\$ 15,00 (quinze reais), por dia, a partir de 1º de Maio de 2015, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º, XIII, da Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A concessão do auxílio-alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica facultado às empresas prestadoras de serviços terceirizados, a concessão de auxílio alimentação ou alimentação em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, com alteração da Lei nº 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ocorrendo majoração de tarifa, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BOLSAS DE ESTUDOS**

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

A FETHERJ - Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Rio de Janeiro, prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filhos, incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A prestação destes benefícios sociais iniciará a **partir de 01/05/2015**, na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, em anexo e/ou, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês e a **partir de 10/05/2015**, o valor de **R\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos)** por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de **R\$ 4,90 (quatro reais e noventa centavos)**, descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de **R\$ 4,90 (quatro reais e noventa centavos)**, tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. Este recolhimento deverá ser feito exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

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

**PARÁGRAFO QUARTO** - O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do manual anexo.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**PARÁGRAFO SEXTO** - Caso haja planilhas de custos e editais de licitações, os mesmos deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

**PARÁGRAFO OITAVO:** Sempre que necessário à comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), sendo que, a homologação ocorrerá sem qualquer prejuízo para o trabalhador.

**PARÁGRAFO NONO** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

## EMPRÉSTIMOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003.

### CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

#### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de Trabalho, com mais de um ano de serviço, serão homologados no Sindicato Laboral da Categoria com pagamento efetuado até às 15:00 horas ou na Superintendência Regional do Trabalho - SRT-RJ, na forma da Legislação em vigor, até o prazo de 30 (trinta) dias a contar do prazo do término do aviso prévio.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa que não efetuar a homologação do seu empregado no Sindicato Laboral, em até 30 (trinta) dias, a contar do prazo do término do aviso prévio, pagará multa de 2% (dois por cento) do valor total da rescisão contratual de trabalho e mais um dia de salário por dia de atraso.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** A assistência sindical para homologação das rescisões de contrato de trabalho, é da competência do sindicato laboral em cuja jurisdição o trabalhador prestou serviços nos últimos 90 (noventa) dias.

**PARAGRAFO QUARTO:** As empresas estão obrigadas a fornecer ao trabalhador no ato da homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) na forma prevista na Instrução Normativa nº 99 INSS/DC de 05/12/2003 publicada no D.O.U de 10/12/2003.

#### AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO:

O empregado que estiver em cumprimento do aviso prévio, não poderá ser transferido do Município onde exerce suas funções. E se, neste período, o empregado demitido conseguir outro emprego, fica dispensado do restante do cumprimento do aviso.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO:**

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme Lei 7.855/89 e Instrução Normativa n.º04/2002 da Secretaria de Relações do Trabalho publicada no DOU de 03.12.2002, sem prejuízo do disposto na Cláusula Vigésima Sexta.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, ao empregado desligado, a data, hora e local da quitação da rescisão, fornecendo cópia da comunicação ao empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EXPERIÊNCIA:**

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função, quando readmitidos no período de 6 (seis) meses após a respectiva demissão.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS:**

Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas tais como triênio e outras vantagens, conforme legislação em vigor.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

As empresas fornecerão aos seus empregados os extratos do FGTS, sempre que emitidos pelo Banco Depositário.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

O empregador que dolosamente não registrar na CTPS o contrato de trabalho firmado com o empregado no prazo previsto em lei, bem como o empregado que se recusar a entregar sua CTPS ao empregador para registro de seu contrato de trabalho firmado, sujeitar-se-ão às seguintes penalidades:

1. O empregador deverá comunicar formalmente e por escrito, ao empregado, que deverá entregar à empresa a CTPS e os documentos exigidos, no prazo máximo de 05 (cinco) dias, contados da data de início dos serviços, para contratação e regularização de situação no trabalho. Havendo negativa do empregado na entrega da CTPS para registro e/ou por estar em Seguro Desemprego, pagará ao empregador uma multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso mínimo da categoria vigente naquele mês.
2. O empregador que descumprir a obrigação legal, sem culpa do empregado, pelos motivos citados no Parágrafo anterior, além das multas administrativas previstas em lei pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pagará multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso mínimo da categoria vigente naquele mês, por trabalhador envolvido, a favor da parte prejudicada.
3. Regularizado o contrato de trabalho dentro de 05 (cinco) dias a contar da comunicação escrita, extingue-se a penalidade imposta a ambas as partes.
4. O empregador que reter a carteira profissional do empregado após o prazo legal sem motivo justificado, pagará ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso (PN 98 do TST).

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

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TREINAMENTO:**

O Sindicato Laboral, em parceria com o Patronal, obriga-se a manter um sistema de treinamento dos empregados, com objetivo de aprimoramento do nível técnico dos mesmos.

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESVIO DE FUNÇÃO:**

Todos os empregados desviados de função terão suas funções corrigidas na CTPS.

### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de vinte e quatro horas, as mudanças de horário e local de trabalho, respeitada a legislação em vigor, atinente a cada caso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese do empregado ficar sem setor destinado para prestação de seus serviços, o mesmo deverá apresentar-se, no dia seguinte, à sede da empresa para nova designação e, até que tal ocorra, ficará garantido o recebimento dos seus salários e a marcação do ponto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio por parte da empresa contratante, como plano de saúde ou odontológico, poderão, mediante acordo específico entre empresa e o sindicato laboral, ser descontinuados em virtude de afastamento formal ou por transferência do empregado de seu antigo posto de serviço para um novo local, onde não haja as mesmas previsões contratuais de trabalho, passando o empregado a receber os benefícios convencionados, nos termos da legislação pertinente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA**

As empresas deverão comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, as mudanças de horário e local de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO - TRANSFERÊNCIA PARA OUTRO MUNICÍPIO:** As empresas só poderão transferir o empregado do Município onde iniciou a exercer suas atividades para outro Município, ainda que próximo, com a concordância por escrito do empregado, pagando-se a ele as despesas adicionais do Vale-Transporte.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS:**

A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

**OUTRAS ESTABILIDADES****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE:**

A empregada gestante não será transferida do setor, nem dispensada sem justa causa, desde o início da gestação, até o término da licença legal, salvo a pedido do cliente, nos casos de transferência.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DA GESTANTE :**

A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o respectivo processo demissional.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS****COMPENSAÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo legalmente permitido como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados.

**CONTROLE DA JORNADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/02/2011, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

**TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO**

Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através de escala de revezamento com compensação, de doze horas de trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso, jornada esta legal, não ensejará o pagamento de adicional por hora extra, desde que seja

concedido intervalo para repouso e alimentação, de uma hora, nos termos do art. 71, da CLT. Os empregados sujeitos ao revezamento, ficam obrigados a marcar a sua frequência unicamente no início e término do expediente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Consideram-se normais os dias de domingos laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor, assegurada, toda via, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da súmula nº.444 do TST.

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER**

Desde que conste de seu exame médico admissional, na forma da legislação em vigor, fica autorizada a prorrogação da jornada da mulher empregada.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ARTIGO 59 DA CLT (BANCO DE HORAS)**

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, 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, nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei nº 9.601, de 28.01.1998, ficando restrito, tão-somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços. A formalização do Banco de Horas deverá ser instituída através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO E/OU BANCO DE HORAS ESPECÍFICO**

A formalização específica de escala de revezamento e/ou de Banco de Horas deverá ser instituída através de Acordo Específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral, desde que a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas, sem exceção, e que seja justificada a necessidade da implantação da escala de revezamento e/ou banco de horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA REDUZIDA**

Os empregadores que contratarem empregados para trabalhar em jornada de trabalho em regime de tempo parcial, deverão estabelecer essa condição especial em contrato escrito que deverá ser protocolizado junto ao MTE e Sindicato Laboral, fixando a jornada semanal e a remuneração do trabalhador em proporcionalidade as horas trabalhadas, seguindo o artigo 58 A da CLT.

### **FÉRIAS E LICENÇAS**

## **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS:**

As empresas obrigam-se a avisar, com 01 (um) mês de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Legislação em vigor.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dias antes do início das mesmas. Caso não cumpram o prazo estipulado, pagarão multa de 2% (dois por cento) ao mês, obedecendo-se a legislação em vigor.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA:**

O empregado afastado do serviço por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, por doença, devidamente comprovada pelo Órgão Previdenciário, terá garantia de emprego a partir da alta médica pelo período de 30 (trinta) dias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

As empresas deverão implantar medidas que visem a melhoria de suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados, nos vestiários e refeitórios.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - E.P.I:**

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luva de borracha, cinto de segurança, máscara, etc...) adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos do Art. 166, da Portaria nº 3.214, de 08.06.78.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

O EPI – Equipamento de Proteção Individual, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não

utilização, e a reincidência considerada falta grave, nos termos do art. 482, da CLT.

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais 01 (um) a cada quatro meses.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese da não devolução do(s) último(s) uniforme(s) e/ou equipamento(s) de proteção individual recebido(s), o empregado fica obrigado a restituir o empregador pelo percentual de 60% (sessenta por cento) do valor total dos mesmos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Considera-se falta grave do trabalhador, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no "caput" desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais, conforme a Norma Regulamentadora 7 - NR 7.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos e odontológicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, na forma da Lei, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Nos casos de greve dos Sistemas Públicos de Assistência Médica, as empresas aceitarão os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelas

clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato, desde que a empresa não tenha serviço médico próprio.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS:**

As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS:**

As empresas poderão firmar convênios de Assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais e com Farmácias, para atendimento aos seus empregados.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ASSOCIATIVIDADE:**

As Empresas cooperarão no ato da admissão dos empregados, no sentido de informá-los das garantias em associar ao Sindicato da categoria profissional, apresentando-os a proposta de Sócio, para caso queiram associar-se e autorizar o desconto em folha.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DIRIGENTE SINDICAL AOS LOCAIS DE TRABALHO**

As Empresas permitirão o acesso dos Dirigentes da Entidade Sindical Laboral, devidamente credenciados, ao local de trabalho dos empregados da categoria, até o limite de 4( quatro) membros, para finalidade de verificação das condições de higiene e segurança do trabalho, desde que, a visita seja solicitada com 48 ( quarenta e oito) horas de antecedência e que esta seja acompanhada por representante da empresa.

**PARAGRAFO UNICO:** Quando essas visitas forem realizadas em local que estejam em obras, que envolvam questões de segurança, as mesmas só serão autorizadas após a devida anuência das empresas ou do Contratante.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DELEGADO SINDICAL:**

O Sindicato Laboral poderá indicar Delegados na proporção de 01 (um) por 150 (cento e cinquenta) empregados, até o máximo de 06 (seis) Delegados Sindicais por empresa.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Os Delegados Sindicais indicados pelo Sindicato Laboral, somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Os Delegados e Diretores terão direito a 02 (dois) dias de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito, avisando as empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO:**

Os Delegados não poderão ser transferidos do setor, salvo no encerramento do contrato de serviço, falta grave ou a pedido do cliente.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL:**

As empresas deverão descontar mensalmente em folha a mensalidade dos associados no percentual de 2% (dois por cento) do salário base do respectivo empregado desde que autorizado através de proposta firmada por escrito e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, até dez dias após o desconto, devendo o respectivo Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. O atraso no repasse desta mensalidade, incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 30,00 (trinta reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 20 de Outubro de 2015, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 20 de Outubro de 2015, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Assistencial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento

até o dia 20 de Outubro de 2015, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até a regularização da situação econômica.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 1 (hum) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 18 de Agosto de 2015, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 18 de Agosto de 2015, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

Os Empregadores descontarão mensalmente de cada empregado representado pelo Sindicato laboral, em folha de pagamento mensal, o valor de R\$ 7,00 (sete reais) a título de Contribuição Assistencial Laboral, na forma deliberada na Assembleia Geral Extraordinária realizada nos dias **9 e 10 de fevereiro de 2015**, em atendimento ao Edital de Convocação publicado no Jornal “FOLHA DA MANHÃ” do dia **20/01/2015**, para custeio dos benefícios sociais oferecidos pela Entidade, como serviços jurídicos, médicos, dentários, e repassará ao Sindicato Laboral, até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto, depositando o valor na Caixa Econômica Federal, Agência 0180 código 003 C/C 1347-6 ou através de guia própria fornecida pelo sindicato, enquanto viger a presente Convenção Coletiva, e enviará a secretaria do Sindicato no prazo de 10 (dez) dias após o repasse, cópia do recibo bancário acompanhado da relação ordenada de todos os empregados atingidos pela contribuição, nela constando o nome, função e valor da contribuição, conforme deliberado na Assembléia. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, o Empregador pagará uma multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor total devido, podendo ainda, o Sindicato Laboral recorrer à via judicial.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A todos empregados da categoria fica assegurado a qualquer tempo o direito de Oposição ao referido desconto, enquanto viger o presente Instrumento

Normativo, que deverá ser manifestado por escrito em 03 vias com identificação e assinatura do oponente através de comparecimento pessoal ou por procurador que tenha poderes específicos para o exercício da oposição, na sede do Sindicato ou na Delegacia Sindical em Macaé, no dia e horário de funcionamento, ou mediante o envio de correspondência ( carta de oposição individual) ao sindicato, com Aviso de Recebimento ( AR).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A oposição para cancelamento terá eficácia a contar da data do recebimento da carta de oposição pelo sindicato, não ensejando qualquer ressarcimento ou devolução do que foi anteriormente descontado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Havendo oposição ao desconto na forma do parágrafo segundo, caberá ao sindicato enviar ao empregador por Ofício ou e-mail uma via da carta de oposição ao empregador, para cancelar a partir daquela data o desconto na folha de pagamento mensal do empregado; sob pena de devolução do valor indevidamente descontado além de cobrança de multa por aquele que ciente da oposição, deixou de cumprir sua obrigação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL E LABORAL**

As empresas remeterão ao SEAC-RJ e ao Sindicato Laboral SETUHCAM-RJ, no prazo de 30 (trinta) dias, após o mês de vencimento da contribuição Sindical patronal e laboral, que tem seu vencimento em 31 de janeiro e 31 de março de cada ano respectivamente, cópia da guia de recolhimento da contribuição sindical patronal e laboral devidamente quitada acompanhado da relação nominal do cadastro de empregados representados pelo Sindicato Laboral e do cadastro das empresas representadas pelo Sindicato Patronal. As empresas que não comprovarem o recolhimento da Contribuição Sindical com a relação de empregados e das empresas no prazo acima, serão incluídas na relação nominal das empresas inadimplentes, e os Sindicatos Convenientes estarão autorizados a encaminhar ao Ministério do Trabalho a relação das empresas inadimplentes com a respectiva contribuição obrigatória.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Na falta da comprovação do pagamento da contribuição Sindical Patronal e Laboral, os Sindicatos Convenientes também promoverão a cobrança judicial do débito, além de poder adotar outras medidas que julguem necessário, conforme art.600 da CLT.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN:**

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

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Esta certidão será expedida pelos Sindicatos, 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 da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) 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 falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de concorrências, carta-convite, pregão, tomada de preços ou outra forma de licitação, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

**PARÁGRAFO QUARTO:**

Esta certidão só será válida se expedida pelos respectivos sindicatos convenentes, vedada a apresentação de certidão fornecida por outro Sindicato Laboral e Patronal, que não representa os empregados e empregador nos municípios que integram a base territorial abrangida pelo Sindicato Laboral

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS:**

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial constante neste instrumento, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO EMPREGADO DE ASSEIO:**

Fica assegurado o dia 16 de Maio como sendo o "Dia do Empregado de Asseio e Conservação", data esta em que será eleito o Servente-Padrão, ocasião em que ambas as entidades promoverão um evento festivo.

**DISPOSIÇÕES GERAIS****MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS:**

As divergências surgidas na vigência desta Convenção poderão ser dirimidas pelos Sindicatos Convenentes, através de Termos Aditivos específicos, bem como na Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE:**

As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante o período de vigência da mesma.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS:**

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convenionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira de o preço inexecutável cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21.06.93.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE**

As partes poderão deliberar sobre a antecipação da data base da categoria de Asseio e Conservação, caso a data base do Salário Mínimo Nacional seja antecipada.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE**

A presente Convenção terá vigência a partir de 01 de Março de 2015 à 28 de Fevereiro de 2016, revogando-se as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de asseio e

conservação do ano de 2014. As cláusulas exclusivamente sociais serão válidas por dois anos, ou seja, até Março de 2017.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - OUTROS AUXÍLIOS**

Os Sindicatos convenientes acordam que os Supervisores receberão mensalmente um percentual de 10% (dez por cento), sobre o salário da função de Supervisor, previsto na cláusula terceira do presente Instrumento Normativo, a título de gratificação, a partir da próxima data base (Março/2016) da categoria profissional.

**RICARDO COSTA GARCIA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO**

**ANTONIO SALVADOR PINTO DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CAMPOS**