

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ001079/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/06/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020441/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46215.009013/2019-48  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/05/2019

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E EM EDIFICIOS DE CAMPOS DOS GOYTACAZES RJ (SEEACEC), CNPJ n. 31.505.878/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EZEQUIEL SANTOS 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 2019 a 28 de fevereiro de 2020 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 Empresas de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Campos Dos Goytacazes/RJ, Itaperuna/RJ, Macaé/RJ, Quissamã/RJ, São Fidélis/RJ, São Francisco De Itabapoana/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 2019, será no valor de R\$ 1.239,00 (um mil e duzentos e trinta e nove reais), sofrendo um reajuste no percentual de 3,76% (três vírgula setenta e seis 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SERVENTE DE LIMPEZA</li> <li>- LIMPADOR</li> <li>- COPEIRA</li> <li>- FAXINEIRA</li> <li>- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS</li> <li>- AUXILIAR DE DEDETIZAÇÃO</li> <li>- AUXILIAR DE LIMPEZA</li> <li>- AUXILIAR DE EMBALAGEM</li> <li>- LIMPADOR DE VIDRO</li> <li>- LIMPADOR DE CAIXA D'ÁGUA</li> <li>- AUXILIAR DE LAVANDERIA HOSPITALAR</li> <li>- LAVADOR DE ROUPA HOSPITALAR</li> <li>- LAVADOR DE ROUPA INDUSTRIAL</li> <li>- COVEIRO</li> <li>- AUXILIAR DE CRECHE / CUIDADOR</li> <li>- MERENDEIRA</li> <li>- CONDUTOR DE VEÍCULOS</li> <li>- AUXILIAR DE LIMPEZA PREDIAL</li> <li>- DEDETIZADOR SEM MOTO</li> <li>- DEDETIZADOR COM MOTO</li> <li>- CONTROLADOR DE PRAGAS E VETORES</li> <li>- ENCARREGADO</li> <li>- ENCARREGADO DE CARGA PESADA</li> <li>- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO</li> <li>- CALAFATE</li> <li>- SUPERVISOR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$1.239,00+periculosidade</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$1.239,00+insalubridade</li> <li>R\$1.239,00+insalubridade</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$1.239,00+insalubridade</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.375,49</li> <li>R\$ 1.408,89</li> <li>R\$ 1.412,95</li> <li>R\$ 1.473,39</li> <li>R\$ 1.413,98</li> <li>R\$ 1.547,53</li> <li>R\$ 1.547,53</li> <li>R\$ 2.061,97</li> <li>R\$ 2.012,82</li> <li>R\$ 3.163,23</li> </ul>
<b>O U T R A S  F U N Ç Õ E S</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CONTÍNUO/MENSAGEIRO</li> <li>- AJUDANTE DE ARMAZÉM</li> <li>- OPERADOR DE COPIADORA</li> <li>- GARAGISTA</li> <li>- MANOBRISTA</li> <li>- AUXILIAR DE COZINHA</li> <li>- AUXILIAR DE MANUTENÇÃO</li> <li>- OPERADOR DE LAVANDERIA</li> <li>- LIDER DE TURMA</li> <li>- OPERADOR DE MOTOSERRA</li> <li>- CAMAREIRA</li> <li>- AUXILIAR DE MONITORAMENTO</li> <li>- ASCENSORISTA/CABINEIRO</li> <li>- MANUTENÇÃO DE PISCINA</li> <li>- MEIO OFICIAL DE PEDREIRO</li> <li>- OPERADOR DE MICROTRATOR</li> <li>- OPERADOR DE ROÇADEIRA</li> <li>- AUXILIAR DE ALMOXARIFE</li> <li>- RECEPCIONISTA</li> <li>- TRICICLISTA</li> <li>- AUXILIAR DE JARDINAGEM</li> <li>- AUXILIAR DE PRODUÇÃO</li> <li>- INSTALADOR DE ALARME/CFTV</li> <li>- PORTEIRO/VIGIA/ZELADOR</li> <li>- CONTROLADOR DE ACESSO</li> <li>- MONITOR DE PORTARIA</li> <li>- GUARDIÃO DE PISCINA</li> <li>- AUXILIAR DE ESCRITÓRIO</li> <li>- AUXILIAR ADMINISTRATIVO</li> <li>- AGENTE ADMINISTRATIVO</li> <li>- FISCAL DE LOJA</li> <li>- COZINHEIRA</li> <li>- TÉCNICO DE MANUTENÇÃO</li> <li>- GARÇOM</li> <li>- ALMOXARIFE</li> <li>- SECRETÁRIA</li> <li>- ESCRITURÁRIO DATILÓGRAFO</li> <li>- CHEFE DE COZINHA</li> <li>- DIGITADOR</li> <li>- JARDINEIRO</li> <li>- RECEPCIONISTA PLENO BILINGUE</li> <li>- SUPERVISOR DE JARDINAGEM</li> <li>- TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO</li> <li>- CHEFE DE DEPARTAMENTO OU SEÇÃO</li> <li>- ENCARREGADO DE JARDINEIRO</li> <li>- RECEPCIONISTA SENIOR TRILINGUE</li> <li>- ASSESSOR DE RECURSOS HUMANOS</li> <li>- SECRETÁRIA ADMINISTRATIVA</li> <li>- AUXILIAR DE RH</li> <li>- INSTRUTOR</li> <li>- ALPINISTA PREDIAL</li> <li>- ALPINISTA INDUSTRIAL</li> <li>- INSPETOR DE SERVIÇOS</li> <li>- LIMPADOR DE FACHADA COM RAPEL</li> <li>- MAQUEIRO</li> <li>- TRAMITADOR DE DOCUMENTOS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$ 1.241,55</li> <li>R\$ 1.315,86</li> <li>R\$ 1.252,83</li> <li>R\$ 1.252,83</li> <li>R\$ 1.252,83</li> <li>R\$ 1.262,56</li> <li>R\$ 1.266,71</li> <li>R\$ 1.252,83</li> <li>R\$ 1.265,45</li> <li>R\$ 1.327,50</li> <li>R\$1.268,08+insalubridade</li> <li>R\$ 1.291,42</li> <li>R\$ 1.315,86+periculosidade</li> <li>R\$ 1.315,86+periculosidade</li> <li>R\$ 1.315,86</li> <li>R\$ 1.315,86</li> <li>R\$ 1.290,28</li> <li>R\$ 1.315,86</li> <li>R\$ 1.315,86</li> <li>R\$ 1.353,93</li> <li>R\$ 1.373,02</li> <li>R\$ 1.373,02</li> <li>R\$ 1.373,02</li> <li>R\$ 1.415,83</li> <li>R\$ 1.520,17</li> <li>R\$ 1.520,17</li> <li>R\$ 1.529,86</li> <li>R\$ 1.623,09</li> <li>R\$ 1.683,71</li> <li>R\$ 1.710,96</li> <li>R\$ 1.765,36</li> <li>R\$ 1.765,36</li> <li>R\$ 1.769,39</li> <li>R\$ 1.773,38</li> <li>R\$ 1.836,81</li> <li>R\$ 1.773,38</li> <li>R\$ 2.026,90</li> <li>R\$ 2.118,27</li> <li>R\$ 2.296,00</li> <li>R\$ 2.512,59</li> <li>R\$ 2.412,83</li> <li>R\$ 2.533,67</li> <li>R\$ 2.555,67</li> <li>R\$ 2.908,26</li> <li>R\$ 2.321,03</li> <li>R\$ 1.520,18</li> <li>R\$ 1.520,18</li> <li>R\$1.984,48+periculosidade</li> <li>R\$2.214,55+periculosidade</li> <li>R\$ 1.838,56</li> <li>R\$1.578,80+periculosidade</li> <li>R\$ 1.239,00</li> <li>R\$1.239,00</li> </ul>

Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Março de 2019.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todos os empregados que já percebam salários superiores aos pisos estabelecidos na presente cláusula, terão seus salários corrigidos em 3,76% (três vírgula setenta e seis por cento), a partir de Março/2019, 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 2,5m (dois metros e meio).

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

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para os empregados que prestam serviços às empresas representadas pelas partes convenentes, e que percebam salários superiores a R\$5.000,00 (cinco mil reais), fica facultada a livre negociação de reajuste salarial, respeitando-se, no mínimo, um reajuste de 50% (cinquenta por cento) sobre o percentual de reajuste do piso da categoria, vigente a partir de 1º de Março de 2019.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Considera-se "Recepcionista Pleno", inclusive para fins dessa cláusula, o trabalho de recepção em geral, podendo ter curso técnico e/ou serviços bilingue.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Considera-se "Recepcionista Senior", inclusive para fins dessa cláusula, o trabalho de recepção em geral, podendo ter curso técnico e/ou serviços trilingue.

#### **CLÁUSULA QUARTA - AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA - LEI Nº.13467/17**

Os Sindicatos convenentes estipulam as condições de trabalho previstas neste instrumento normativo em consonância com as regras introduzidas no ordenamento jurídico pela Lei nº. 13467/17.

#### **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/2019, e respectivas diferenças salariais (Março/19 e Abril/19), no contracheque do mês de Maio/2019, 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para efeito de pagamento de salário, exclusivamente, o sábado não será considerado dia útil.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMAIS FUNÇÕES TÉCNICAS E DE LIDERANÇA**

As demais funções técnicas e de liderança não mencionadas neste documento, perceberão como piso mínimo, o mesmo piso salarial do encarregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As outras funções que não exercerem posição de liderança e que não tenham qualificação técnica-profissional, receberão o piso salarial da função de servente.

#### **CLÁUSULA OITAVA - CONTRA - CHEQUE**

As empresas comprovarão o pagamento do salário por meio de contra-cheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas disponibilizarão os contra-cheques até 30 (trinta) dias após o efetivo pagamento do salário, com as discriminações das verbas salariais.

#### **CLÁUSULA NONA - 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 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS**

Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, os salários serão corrigidos em 3,76% (três vírgula setenta e seis por cento), a partir de 1º de Março de 2019, observando-se o Parágrafo Quinto da Cláusula Terceira.

**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 Convenientes 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 a regra da irretroatividade dos pisos salariais estabelecidos no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, do presente Instrumento Normativo.

**PARÁGRAFO QUARTO:** São considerados como cargo de confiança, à luz do presente pacto normativo, os gerentes, chefes de departamentos e coordenadores, ainda que assinem folha de ponto.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### 13º Salário

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Fica, desde já, ajustado que o décimo terceiro salário poderá ser pago em 2 parcelas, sendo a primeira no dia 30/11 e a segunda no dia 20/12 ou, alternativamente, em uma única parcela, a ser efetuada impreterivelmente até o dia 15/12.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas poderão, ainda, pagar em 4 parcelas mensais (setembro/19, outubro/19, novembro/19 e dezembro/19) o décimo terceiro salário, desde que seja complementado o seu valor integral até o dia 20 de Dezembro.

### Gratificação de Função

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

### Outras Gratificações

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 como encarregados e farão jus ao piso de encarregado, como previsto no 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.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

## Adicional Noturno

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 salário base do empregado.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As horas que ultrapassarem o período compreendido entre as 22:00 horas e 5:00 horas, não serão remuneradas com o adicional noturno previsto no caput.

## Adicional de Insalubridade

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, 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, podendo o mesmo ser acompanhado de um profissional indicado pelo Sindicato Laboral conveniente.

**PÁRAGRAFO ÚNICO:** Não fará jus ao adicional de insalubridade o manuseio de produtos de limpeza predial, condicionamento e transporte em lugar específico de sacos de lixo e lixeiras, eis que são atividades inerentes à função.

## Adicional de Periculosidade

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PERICULOSIDADE

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As gratificações pertinentes à Insalubridade e Periculosidade somente se incorporarão ao salário e serão devidas enquanto o empregado estiver exercendo a função que demande esse benefício.

## Prêmios

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

As gratificações pagas com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivas, excetuando-se, neste caso, as gratificações de insalubridade e periculosidade, bem como aquelas previstas nos parágrafos seguintes, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As importâncias, ainda que habituais, pagas à título de ajuda de custo, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

### **Auxílio Alimentação**

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

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição no valor de R\$ 18,00 (dezoito reais), por dia, 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 de serviços (exclusivamente tomador de serviços terceirizados), franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.

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

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica facultado às empresas, com a respectiva anuência do empregado, a concessão do intervalo de 30 minutos para intervalo e/ou refeições nos moldes da Lei 13.467/2017.

### **Auxílio Transporte**

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

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, na forma pactuada abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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 TERCEIRO:** Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O desconto legal do complemento do vale-transporte, conforme previsto no parágrafo terceiro, da presente cláusula, será limitado ao valor creditado.

**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 o saldo não utilizado de vale transporte na rescisão do contrato.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO**

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 10,98 (dez reais e noventa e oito centavos), por empregado, a partir de 01 de março de 2019, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Odontológica. O empregado que quiser se opor ao desconto deverá comparecer a sede do sindicato em até 30 (trinta) dias e solicitar sua exclusão do programa odontológico por escrito, tendo de volta o valor descontado do mês da sua inclusão ao plano.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que queiram incluir os seus dependentes, deverão comunicar por escrito a seu empregador, o valor de cada dependente será de R\$ 10,98 (Dez Reais e Noventa e Oito) que deverá ser pago integralmente pelo empregado, por intermédio do desconto em folha de pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A mensalidade a ser paga para Plano Odontológico não poderá ultrapassar o valor de R\$ 10,98 (dez reais e noventa e oito centavos) por empregado ou dependente indicado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Entidade Laboral contratou uma Operadora Odontológica autorizada pela ANS, e firmará um contrato coletivo por adesão, conforme Resolução Normativa da ANS Nº 195, ao qual deverão se vincular e aderir todas as empresas desta categoria profissional.

**Obs.: A operadora ora contratada pela entidade laboral deverá ter como índice (IDSS) na ANS (agencia Nacional de saúde Suplementar) nota superior a 0,8(máx 1).**

**PARÁGRAFO QUARTO:** O Plano Odontológico deverá ter como parâmetro mínimo de cobertura, além do estabelecido pelo rol da ANS, um acréscimo de mais 90 (noventa) procedimentos odontológicos, para assim ampliar a cobertura de atendimento, como também uma ampla rede credenciada NACIONAL com cobertura para todas as especialidades odontológicas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas que já forneciam aos seus empregados o Plano Odontológico em data anterior a 01 de março de 2019, com contrato ainda em vigor, devem comprovar junto ao Sindicato laboral que estão cumprindo a presente cláusula obedecendo, contudo, as condições aqui pactuadas, inclusive no que tange ao limite do desconto do empregado.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica convencionado que o presente plano odontológico é de responsabilidade do Sindicato Laboral convenente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA FAMILIAR CO-PARTICIPATIVO**

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$30,00 (trinta reais), por empregado, a partir de 01 de junho de 2019, conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA FAMILIAR CO-PARTICIPATIVO, que consiste em prestar assistência à saúde aos funcionários e aos seus dependentes em primeiro grau declarados no ato do cadastro do plano de assistência médica familiar (cônjuge/companheiros e filhos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas descontarão dos empregados associados devidamente cadastrados no Sindicato Laboral - SEEACEC-RJ, APENAS 50% desse valor, ou seja, **R\$15,00 (Quinze Reais)** por mês de cada empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A regulamentação dessa cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado pelos Sindicatos Convenentes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A todos empregados da categoria fica assegurado a qualquer tempo o direito de Oposição ao referido desconto desta cláusula, enquanto vigor o presente Instrumento Normativo, que deverá ser manifestado por escrito em 03 vias com identificação e assinatura do opoente 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, por e-mail: contato@seeacec.org.br, setuhcam@yahoo.com.br, ou mediante o envio de correspondência (carta de oposição individual) ao sindicato, com Aviso de Recebimento (AR).

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica convencionado que o presente plano de assistência médica familiar co-participativo é de total responsabilidade do Sindicato Laboral convenente.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL**

Fica acordado que as empresas poderão conceder o benefício da antecipação salarial em até 40% dos salários normativos, com o propósito social de atender possíveis demandas urgentes e imprevistos do dia a dia. Para a viabilização do benefício em apreço, as empresas fornecerão aos empregados cartões magnéticos através de gestora de benefícios conveniada com os Sindicatos Convenentes, sem juros e quaisquer despesas para os empregados e para as empresas, com débito diretamente nas respectivas folhas de pagamento e repasse posterior à gestora de benefícios conveniada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A antecipação salarial prevista no caput da presente cláusula convencional deverá constar nos contracheques dos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**No caso de extravio, perda ou dano do cartão magnético, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

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

As Entidades Convenentes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A prestação dos benefícios iniciará **a partir de 01/06/2019** e terá como base, para seus procedimentos, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no site da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição, recolhimento, obrigatoriamente, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/06/2019**, o valor **total de R\$ 13,00 (treze reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), conforme decisão em Assembleia Geral Extraordinária. O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**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 garantido ao empregado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados pelas entidades, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no site da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta ) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O empregador, que estiver inadimplente, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente, devendo o empregador responder a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente a` época da infração, indenização esta devida diretamente ao trabalhador e/ou seus familiares. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal de débito feita por e-mail, ficará isento desta indenização.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito.

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

**PARÁGRAFO OITAVO** - Estará disponível no site da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do Benefício Social Familiar, dos últimos 12 (doze) meses, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado. Só poderá ser emitido o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, quem estiver rigorosamente em dia com o pagamento mensal do referido benefício para todos os seus empregados, vinculados a categoria profissional das entidades convenentes.

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO**

Por se tratar de categoria profissional de asseio e conservação, cuja atividade é essencial para o bem estar da sociedade, e também por representar a base da pirâmide Laboral, os Sindicatos Convenentes, em prol da valorização social do trabalho, e para evitar qualquer possibilidade de precarização do trabalho, acordam que a homologação e quitação de rescisão dar-se-á na forma pactuada abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica acordado entre os Sindicatos Convenentes acerca da obrigatoriedade das empresas de realizarem todas as homologações de rescisões de contrato de trabalho com mais de 1(hum) ano de duração na sede do Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A assistência sindical para homologação das rescisões de contrato de trabalho com mais de 1 (hum) ano de duração é da competência do sindicato laboral, em cuja jurisdição o empregado prestou serviços nos últimos 90 (noventa) dias.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO: PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÃO:**

a) O pagamento das parcelas constantes no recibo de quitação deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia útil, incluindo-se o do vencimento.

b) Enquadram-se na previsão da presente cláusula:

- A rescisão antecipada, pelo empregador ou empregado, do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão por justa causa;
- A demissão com aviso prévio indenizado, dispensado o seu cumprimento;
- O pedido de demissão pelo empregado, com dispensa do cumprimento do aviso prévio;
- O término do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão com cumprimento do aviso prévio;
- O pedido de demissão pelo empregado, com cumprimento do aviso prévio;
- Demissão consensual.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O cumprimento do prazo do aviso prévio previsto na legislação nº 12.506/11 dar-se-á de forma proporcional, aplicando-se integralmente tanto para empregado quanto para as empresas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese do contrato de trabalho ficar suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho, com percepção de auxílio doença ou acidente, por mais de um ano, o período suspenso não será computado para o cálculo do aviso prévio proporcional.

## Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (data base), não terá direito à indenização adicional de 1 salário mensal, ficando prejudicado o disposto no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, por força da Lei 13.467/17, desde que o encerramento total ou parcial do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador de serviço (empresa contratante de prestação de serviços).

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função, quando readmitidos no período de 3 (três) meses após a respectiva demissão.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O contrato de experiência será de até 60 (sessenta) dias, podendo ser renovado por mais 2 (dois) períodos de 60 (sessenta) dias. Em caso de quebra do respectivo contrato, fica, desde já, as partes desobrigadas do cumprimento do disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

## Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

### Atribuições da Função/Desvio de Função

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESVIO DE FUNÇÃO

O desvio de função será caracterizado quando o empregado exercer função diferente da que foi contratado por um período superior a 50% do seu turno de trabalho diariamente pelo prazo máximo de 90 dias durante o ano vigente, devendo prevalecer a remuneração à maior. Essa diferença de remuneração deverá ser paga a título de indenização no contra-cheque correspondente ao mês de competência em que o empregado exerceu função diferente da contratada.

### Transferência setor/empresa

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48h (quarenta e oito horas), as mudanças de horário e local de trabalho 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:** O empregado que estiver de aviso prévio poderá ser transferido dentro do mesmo município do local de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento ou serviço em que trabalhar o empregado. Neste caso específico, de forma a preservar o emprego, a empresa fica desobrigada do pagamento suplementar de 25% do salário.

## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOME OFFICE**

Os Sindicatos convenientes acordam que as empresas e seus empregados poderão instituir trabalho no sistema home office (trabalho em domicílio), nos termos do artigo 75-A e seguintes, da CLT, pois se trata de uma realidade comum na era contemporânea do Direito do Trabalho, eis que propicia ao empregado maior autonomia na prestação de labor, menor desgaste com deslocamentos à empresa (minoração dos custos com transporte e/ou combustível), economia e racionalização de tempo hábil para resoluções de problemas particulares ou de seu interesse, maior convívio com seus familiares e, enfim, uma melhoria indubitável em sua condição social.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA**

O prazo de estabilidade do empregado será, exclusivamente, desde a sua eleição até o final de seu mandato, não podendo ser dispensado sem justa causa nesse período.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** É obrigação do empregado manter os seus dados atualizados na empresa, como endereço, telefone, nome e contato dos filhos, estado civil e/ou outras informações adicionais para a sua localização. O empregado também deverá informar a empresa os casos de alteração cadastral, que só terá valor a partir da data da respectiva comunicação, de modo que a empresa não poderá ser responsabilizada pela não atualização dos dados cadastrais do empregado.

## **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo de 2 (duas) horas, como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO**

A jornada de trabalho poderá ser doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, observados ou indenizados, o intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação, com a respectiva anuência do empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de trabalho noturno as horas serão remuneradas no percentual de 20%, para os períodos laborados entre 22:00h à 05:00h.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Se a Jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A liquidação dos haveres pelo empregador e/ou empregado dar-se-á até 90 (noventa) dias após o término da vigência anual do banco de horas de que trata este artigo.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - SISTEMAS ALTERNATIVOS**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, seja por meio manual, mecânico, eletrônico, biometria ou qualquer outro que possa aferir o respectivo controle.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** São considerados válidos, para os fins de direito, todos os tipos de controles de pontos, inclusive, aqueles com registro invariável de jornada de trabalho (ponto britânico) ou com rasura, desde que com a anuência do empregado.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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, com a apresentação do CERSIN previsto na cláusula sexagésima terceira da presente convenção coletiva de trabalho, sem exceção, e que seja justificada a necessidade da implantação da escala de revezamento e/ou banco de horas.

## **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - JORNADA PARCIAL / REDUZIDA / TRABALHO INTERMITENTE**

Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho em regime de tempo parcial, deverão estabelecer essa condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser paga de forma inferior ao piso/hora previsto na presente convenção coletiva de trabalho para a referida função nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13467/2017.

**PARÁGRAFO ÚNICO – TRABALHO INTERMITENTE** - Ficam as empresas autorizadas a utilizar a modalidade de trabalho Intermitente, como condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser pago de forma inferior ao piso/hora prevista nessa convenção coletiva de trabalho para a referida função, nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13.467/2017.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE ESTUDANTE**

Fica assegurado o direito de falta ao empregado estudante no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação por escrito, e haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e o da prova.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Os Sindicatos convenientes acordam que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 10 (dez) horas consecutivas para descanso.

#### **Férias e Licenças**

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 por mais 30 (trinta) dias, a partir da alta médica.

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

As empresas obrigam-se a avisar, com 15 (quinze) dias de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Legislação em vigor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dia antes do início das mesmas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas poderão optar em comum acordo com o empregado, o gozo das férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, respeitando-se o limite legal para o gozo integral das férias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os dias úteis não trabalhados poderão ser compensados nas férias.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O dia do início das férias poderá ocorrer nos dias que antecedem a feriados ou ao dia do repouso semanal remunerado do empregado.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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, e outros) 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus trabalhadores, quando obrigatório o seu uso.

**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, guardapós 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:** O empregado indenizará, com base no §1º do art. 462 da CLT, a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido. Tal previsão deverá constar do contrato de trabalho do empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensão e demissão por justa causa.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso comum.

## Exames Médicos

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos e odontológicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral e das clínicas conveniadas pelas empresas, sem prejuízo das hipóteses previstas em Lei.

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

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

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

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

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

## Primeiros Socorros

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - CONVÊNIOS

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

## Relações Sindicais

### Garantias a Diretores Sindicais

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL - OUTUBRO/2019

Considerando o artigo nº 8º, III, da Constituição Federal, que consagra a representatividade sindical e a defesa dos direitos e interesses coletivos; o artigo 513, e, da CLT, que determina a imposição de contribuição a todas as empresas que participam da categoria econômica; artigo 611-A da CLT, que determina a prevalência da Convenção Coletiva de Trabalho sobre a Lei, ressaltadas as vedações previstas no art. 611-B e considerando, finalmente, que o art. 611-B, da CLT, não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 08/02/19, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Negocial Patronal no valor total de R\$ 40,00 (quarenta reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 18 de Outubro de 2019, 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 18 de Outubro de 2019, 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 Negocial 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 18 de Outubro de 2019, 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 e que esteja em dia com o Sindicato Patronal.

**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 Negocial Patronal prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - JULHO/2019

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 08/2/2019, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 2 (Dois) pisos

salariais da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 19 de Julho de 2019, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 19 de Julho de 2019, 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 NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

Considerando que o artigo 578, da CLT, já com a redação dada pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), manteve, outrossim, a previsão da contribuição sindical patronal, e mediante o disposto na nota técnica nº 2/2018, do Ministério Público do Trabalho, assim como recente decisão do TST (autos PMPP-1000356-60.2017.5.00.0000), que outorgaram a possibilidade de cobrança da contribuição sindical para toda a categoria (sejam filiados ou não filiados), fica autorizado previamente, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 08/02/19, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, a cobrança da contribuição sindical patronal, de acordo com as regras previstas na CLT, ora disponibilizada para emissão através do site do SEAC-RJ, [www.seac-rj.com.br](http://www.seac-rj.com.br), ou o site da caixa econômica federal [www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br).

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL LABORAL**

As empresas deverão descontar mensalmente em folha a mensalidade dos associados no percentual de 2% (dois por cento) sobre o piso salarial da categoria de SERVENTE, 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONSTITUCIONAL CONFEDERATIVA LABORAL - ART.8º, IV, CF**

Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, através do processo TST-PMPP-1000356-60.2017.5.00.0000, flexibilizaram o desconto da Contribuição Social Colaborativa Laboral com o requisito do direito de oposição, prevalecendo, outrossim, o princípio legal do acordado sobre o legislado, bem como o disposto na nota técnica nº.1 do Ministério Público do Trabalho de 27/04/2018, as empresas descontarão mensalmente de cada empregado representado pelo Sindicato laboral, em folha de pagamento mensal, o valor de **R\$ 10,00 (DEZ REAIS)** a título de Contribuição Constitucional Confederativa Laboral, na forma deliberada na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 07/02/2019, para custeio dos benefícios sociais oferecidos pela Entidade, como serviços jurídicos na área trabalhista e homologações, fiscalização trabalhista nas empresas, cálculos trabalhista, cálculo para aposentadoria, descontos em consultas médicas e dentárias, balcão de emprego, descontos em cursos e treinamento para qualificação e mão de obra e pela repassará ao Sindicato Laboral, até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto, mediante depósito do 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 dentro do prazo de 10 dias após o repasse, enviar à secretaria do Sindicato a 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 Assembleia. A quitação definitiva só ocorrerá mediante a apresentação da folha de pagamento que poderá ser enviada por e-mail ao sindicato. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento mensal, com base no caput do Art. 462, da CLT e art.8º, IV, CF.

**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, por e-mail: [contato@seeacec.org.br](mailto:contato@seeacec.org.br), 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, cabendo ao sindicato o ressarcimento ou devolução do que foi anteriormente descontado e repassado ao sindicato pela empresa caso seja manifestado pór escrito a oposição ao desconto.

**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, 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.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O sindicato laboral deverá assumir a total responsabilidade pelo reembolso das empresas, caso sejam demandadas por empregados que não autorizaram o referido desconto ou por decisão judicial.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Esta cláusula passará a ter validade a partir do mês de Junho de 2019.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CUSTEIO SINDICAL LABORAL**

O desconto da contribuição sindical previsto no art.578 da Lei 13.467/17 em favor do sindicato laboral, fixado pela assembleia geral da categoria e devidamente registrado em ata, será efetuado em folha de pagamento dos empregados, associados ou não ao Sindicato, conforme valores e datas fixadas pela assembleia da categoria, seguindo a orientação da nota técnica nº.1 do Ministério Público do Trabalho de 27/04/2018.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Considerando que a medida provisória 873/2019, editada pelo governo federal, fere frontalmente o art. 8º da CF. Inciso IV da Constituição Federal do Brasil de 1988, as partes acordam que julgada a sua inconstitucionalidade, após a publicação da decisão proferida pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no Diário Oficial da União, e/ou a perda da sua eficácia, no decorrer do próprio mês, todas as empresas, obrigatoriamente, descontarão a importância correspondente a remuneração de um dia de trabalho de cada um de seus empregados, em conformidade com o art. 580 inciso I da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica ainda acordado entre as partes convenientes, que após ter sido proferido o desconto corresponde a remuneração de um dia de trabalho de cada um de seus funcionários, todas as empresas repassarão para cada uma de suas entidades sindicais em sua base de representação, o aludido desconto, nos termos previstos no art. 582 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O sindicato laboral deverá assumir a total responsabilidade pelo reembolso das empresas, caso seja demandadas por empregados que não autorizaram o referido desconto ou por decisão judicial.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Esta cláusula passará a ter validade a partir do mês de Junho de 2019.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

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

Por força do Artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que prevê a valorização social do trabalho, e em atenção aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que resguarda direitos dos empregados contra a prática de precarização de mão de obra, as empresas para participarem em licitações públicas ou privadas, ou ainda para contratarem 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 Convenentes, individualmente, para qualquer empresa, indistintamente, seja associada ou não, 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 Coletiva de Trabalho;
- 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 empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de licitação pública ou privada, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas, por via administrativa e/ou judicial.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Somente será expedida a Certidão de Regularidade Sindical (CERSIN), para a empresa que estiver cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas da presente convenção.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - DIVERGÊNCIAS**

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

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE**

Visando o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de prestação de serviços, as empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**

Os Sindicatos Convenentes acordam que a Lei nº 13.467/17 terá efeito imediato e aplicação integral nos contratos de trabalho em curso, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, nos termos do artigo 5º, da XXXVI, da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Em nome da valorização social do trabalho, prevista no inciso IV, do artigo 1º, da Constituição Federal c/c com o reconhecimento constitucional previsto no inciso XXVI, do artigo 7º, também da Constituição Federal, os Sindicatos Convenientes acordam que as cláusulas econômicas e benefícios estabelecidos em acordos coletivos de trabalho não poderão ter condições inferiores ao da presente convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Todos os acordos coletivos de trabalho serão firmados pelas empresas junto ao Sindicato Laboral, desde que a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas, com a apresentação do CERSIN previsto na cláusula sexagésima terceira da presente convenção coletiva de trabalho.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PRINCÍPIOS DA UNICIDADE SINDICAL E VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO**

As empresas que venham a prestar serviços de Asseio e Conservação no Município do Rio de Janeiro deverão cumprir integralmente os termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como possíveis Acordos Coletivos de Trabalho firmados com o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e em Edifícios de Campos dos Goytacazes, sendo vedado, para todos os fins de direito, em nome dos Princípios Constitucionais da Unicidade Sindical e da valorização social do trabalho, a celebração de qualquer outro Instrumento Normativo firmado com outros entes sindicais e com condições de remuneração salarial inferiores.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O piso salarial mínimo para a função de servente é no valor de R\$1.239,00 (um mil e duzentos e trinta e nove reais), sendo vedado qualquer pacto normativo prevendo piso salarial menor que o previsto na presente convenção coletiva de trabalho.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 convencionadas 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 do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REVOGAÇÃO**

Ficam revogadas as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de asseio e conservação do ano de 2018.

## Outras Disposições

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PERÍODO DE ADAPTAÇÃO À NOVA FUNÇÃO

A empresa poderá alterar o contrato de trabalho do empregado até o prazo de 6 (seis) meses da promoção de cargo, caso o mesmo não tenha se adaptado às rotinas da nova função, ocasião em que, de forma a preservar o emprego, o mesmo será revertido ao cargo efetivo e anteriormente ocupado, inclusive, com o salário anterior à respectiva promoção.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PRESERVAÇÃO DO BENEFÍCIO

Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio integral ou parcial por parte da empresa contratante de serviços, como plano de saúde ou odontológico, poderão 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os benefícios previstos na presente cláusula não geram obrigatoriedade para todos os empregados, mas tão somente àqueles vinculados aos contratos de prestação de serviços terceirizados que fizerem tal exigência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso do plano de saúde ou odontológico, de forma a não haver razão de descontinuidade do atendimento ao empregado, a empresa manterá o pagamento pelos 60 dias que sucederem ao respectivo afastamento ou transferência previsto no caput, sendo que após o prazo assinalado de 60 dias, o plano de saúde ou odontológico correrá por conta e responsabilidade exclusiva do empregado, que será comunicado por escrito no ato de seu afastamento ou transferência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Nos casos de demissão do empregado, o plano de saúde ou odontológico será imediatamente descontinuado.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - SESMET COLETIVO

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro fica autorizado, para efeito das previsões do subitem 4.14.3, da NR 04 da Portaria 3214/78, a constituir, organizar e administrar “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho”.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DO AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

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

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

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

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores, será firmado pelo Sindicato Laboral, desde que a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas, com a apresentação do CERSIN previsto na cláusula sexagésima terceira da presente convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O termo previsto no caput da presente cláusula discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DO REGISTRO DA NORMA COLETIVA DE TRABALHO**

Os Sindicatos Convenentes revalidam o disposto no parágrafo primeiro, do artigo 614 da CLT, determinando que as Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data do respectivo protocolo no Ministério do Trabalho e Emprego, criando direitos e obrigações, bem como produzindo seus efeitos legais reconhecidos pelo inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O depósito das normas coletivas de trabalho no sistema mediador do MTE, nos termos da imensa jurisprudência do TST (PRECEDENTES), servirá única e exclusivamente para fins de publicidade.

**RICARDO COSTA GARCIA**

Presidente

**SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO**

**EZEQUIEL SANTOS DA SILVA**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E EM EDIFICIOS DE  
CAMPOS DOS GOYTACAZES RJ (SEEACEC)**