

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000735/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/05/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015870/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46230.003632/2013-45  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/04/2013

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

SIND DOS TRAB EM ASSEIO INSTAL MANUT DE ELEV DE CASA DE DIVER EMPRESA DE COMPRA VENDA LOCAÇÃO ADMIN IMOVEIS BARBEA INST BELEZA CABELEIR SENHORA LIMPEZ, CNPJ n. 39.244.561/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROMERIO PEDRO DUARTE;

E

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;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2013 a 28 de fevereiro de 2014 e a data-base da categoria em 1º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de empregados nas empresas de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Araruama/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Cabo Frio/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Maricá/RJ, Niterói/RJ, Rio Bonito/RJ, Rio das Ostras/RJ, São Gonçalo/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ, Saquarema/RJ, Silva Jardim/RJ e Tanguá/RJ.**

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

O piso salarial da categoria profissional a partir de 1º de Março de 2013 será de R\$ 810,00 (oitocentos e dez reais), sofrendo um reajuste no percentual de 10,05% (dez vírgula zero cinco por cento).

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

A	- SERVENTE	R\$ 810,00
S	- LIMPADOR	R\$ 810,00
S	- COPEIRA	R\$ 810,00
E	- FAXINEIRA	R\$ 810,00
I	- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 810,00
O	- MONTADOR/REMANEJADOR	R\$ 810,00
	- CONTÍNUO/MENSAGEIRO	R\$ 810,00
E	- AUXILIAR DE COZINHA	R\$ 810,00
	- AUXILIAR DE EMBALAGEM	R\$ 810,00
C	- AJUDANTE DE ARMAZÉM	R\$ 810,00
O	- OPERADOR DE COPIADORA	R\$ 810,00
N	- AUXILIAR DE DEDETIZAÇÃO	R\$ 810,00
S	- AUXILIAR DE LIMPEZA	R\$ 810,00
E	- LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 810,00 + periculosidade
R	- LIMPADOR DE CAIXA D'ÁGUA	R\$ 810,00
V	- AUXILIAR DE PORTARIA	R\$ 815,73
A	- TRICICLISTA	R\$ 823,56
Ç	- DEDETIZADOR SEM MOTO	R\$ 924,51
Ã	- DEDETIZADOR COM MOTO	R\$ 964,06
O	- ENCARREGADO	R\$ 1.012,57
	- CALAFATE	R\$ 1.317,05
	- SUPERVISOR	R\$ 1.881,59
	- ENFERMEIRA SUPERVISORA DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.881,59
	- OPERADOR DE MICROTRATOR	R\$ 861,00 + periculosidade
	- OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$ 861,00 + periculosidade
O	- AUXILIAR DE ALMOXARIFE	R\$ 861,00
U	- RECEPCIONISTA	R\$ 861,00
T	- MANOBRISTA	R\$ 861,00
R	- AUXILIAR DE JARDINAGEM	R\$ 861,00
A	- AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$ 861,00
S	- PORTEIRO/VIGIA	R\$ 898,39



	- AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$ 994,71
<b>F</b>	- AGENTE ADMINISTRATIVO/DIGITADOR	R\$ 1.001,04
<b>U</b>	- COZINHEIRA	R\$ 1.101,69
<b>N</b>	- GARÇOM	R\$ 1.155,11
<b>Ç</b>	- ALMOXARIFE	R\$ 1.155,11
<b>Õ</b>	- ESCRITURÁRIO DATILÓGRAFO	R\$ 1.160,39
<b>E</b>	- CHEFE DE COZINHA	R\$ 1.201,83
<b>S</b>	- JARDINEIRO	R\$ 1.329,04
	- TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$ 1.350,69
	- CHEFE DE DEPARTAMENTO OU SEÇÃO	R\$ 1.657,69

Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Março de 2013.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todos os empregados que já percebam salários superiores aos pisos estabelecidos na presente cláusula, terão seus salários corrigidos em 7% (sete por cento), a partir de Março/2013, 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, respeitados os limites legais permitidos pelos itens 17.6.4.b e 17.6.4.c, da NR-17, da Portaria 3.214/78 do MTb. Por sua vez, considera-se "Agente Administrativo", o profissional que, durante sua jornada normal de trabalho, além do processamento eletrônico de dados, alterne tais atividades com outras diferentes (inclusive de coleta de dados para posterior processamento eletrônico).

## CLÁUSULA QUARTA - DISPÊNDIO FINANCEIRO DA REMUNERAÇÃO SALARIAL

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/12 e CCT/13, no mês da data-base, qual seja, março de 2013, 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 13,36% (treze vírgula trinta e seis por cento), na forma a seguir demonstrada:

## DISPÊNDIO FINANCEIRO: REAJUSTE TOTAL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL

CLÁUSULAS	CCT / 2012	CCT / 2013
Cláusula 3ª (Piso salarial da Categoria)	R\$ 736,00	R\$ 810,00
Cláusula 20ª (auxílio Alimentação*)	R\$161,00	R\$ 207,00
*(Considerando-se em média 23 dias úteis/mês)		
Cláusula 24ª (Benefício Social Familiar)	R\$ 3,30	R\$ 3,65
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 900,30</b>	<b>R\$ 1.020,65</b>

**REAJUSTE TOTAL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL: 13,36% (treze vírgula trinta e seis 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/2013, no contra cheque do mês de Maio/2013, de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.

### CLÁUSULA SEXTA - DATA DO PAGAMENTO

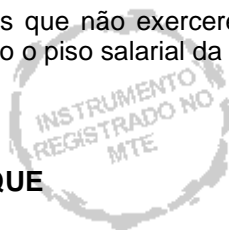
A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até às 16:00 horas do quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso. O pagamento deverá ser efetuado até às 16:00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

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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 pagarão o salário por meio de contra-cheque, 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 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, o reajuste será de 7% (sete por cento), a partir de 1º de março de 2013.

**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 os pisos salariais estabelecidos no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, do presente Instrumento Normativo.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os empregados administrativos ou operacionais que prestam serviços nas sedes das empresas representadas pelas partes convenientes, e que percebam salário de até R\$5.000,00

(cinco mil reais), serão reajustados a partir de 1º de Março de 2013, no percentual de 10,05% (dez vírgula zero cinco por cento). Já os empregados administrativos ou operacionais que prestam serviços nas sedes das empresas representadas pelas partes convenentes, e que percebam salário superior a R\$5.000,00 (cinco mil reais), fica facultada a livre negociação de reajuste salarial, respeitando-se, no mínimo, um reajuste de 7% (sete por cento) a partir de 1º de Março de 2013.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### 13º SALÁRIO

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 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.



## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### 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 ÚNICO:** 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.

## 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:

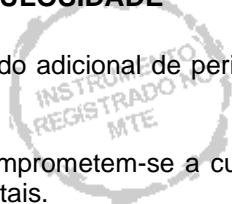
- a) 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em hospitais, casas de saúde e ambulatórios;
- b) 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, Grau Máximo, para os empregados supracitados que exerçam suas funções 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.

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



## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição, seja em forma de tíquete ou em pecúnia, no valor de R\$ 9,00 (nove reais), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que, por força da convenção coletiva de trabalho de 2012, concedem um auxílio alimentação ou refeição no valor de R\$ 7,00 (seis reais), terão um prazo de até 1º de Abril de 2013 para adequarem-se ao implemento do reajuste do benefício no valor previsto no caput, qual seja, R\$ 9,00 (nove reais), que será válido para todos os empregados, indistintamente, a partir de 1º de Abril de 2013.

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

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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 SEXTO:** Fica facultado às empresas 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 PRIMEIRA - 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 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 DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por empregado, a partir de 01 de Maio de 2013, conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica, extensiva a cobertura aos dependentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 23.10.98, pelos Sindicatos Convenientes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado, após ter sido efetuado o desconto de que trata o caput da presente cláusula, deverá comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica ou sua exclusão.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Por esta cláusula, fica garantido pela FETHERJ Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Rio de Janeiro e por seus sindicatos representados, os amparos previstos pelo Benefício Social Familiar a todos os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais subordinadas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, amparados ou não por seguros de vida.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A forma de prestação dos serviços, gestora, requisitos, valores, penalidades e beneficiários, estão previstos no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula e aprovadas pelos sindicatos aqui representados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/04/2013, o valor de **R\$ 8,00 (oito reais)** por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de R\$ 4,35 (quatro reais e trinta e cinco centavos), descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de R\$ 3,65 (três reais e sessenta e cinco 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 diretamente à gestora, inclusive por empresas que ofereçam qualquer benefício análogo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantido ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total da assistência a ser prestada e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, conforme item "F" do manual anexo.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O 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.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, 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).

**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 QUINTA - 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 SEXTA - 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, sempre na presença do homologador e com a concordância das partes, com o pagamento efetuado até as 15:00 horas ou na Superintendência Regional do Trabalho - SRT-RJ, na forma da Legislação em vigor, até o prazo de 30 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.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO**

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme Lei 7.855/89, 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 OITAVA - 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 NONA - 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 ÚNICO:** As empresas fornecerão aos seus empregados os extratos do FGTS, sempre que emitidos pelo Banco Depositário.

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

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TREINAMENTO**

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

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

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

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

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

## **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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 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**

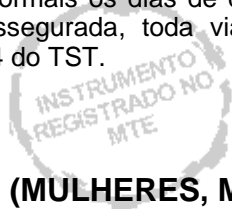
As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

## **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 freqüência 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.

### **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 - 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

## **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, 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 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 e os mesmos poderão ser realizados nas clínicas conveniadas ao Sindicato Laboral, através de solicitação de atendimento junto ao Sindicato, conforme a Norma Regulamentadora 7 - NR 7.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

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

**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 Laboral, desde que a empresa não tenha serviço médico próprio.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

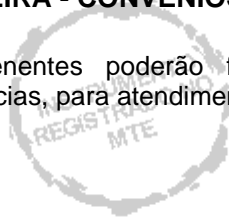
As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao

atendimento de primeiros socorros.

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

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

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



## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 01 (um) dia 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 18 de Outubro de 2013, 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 2013, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa 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 18 de Outubro de 2013, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa 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 QUARTA - 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 16 de Agosto de 2013, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 16 de Agosto de 2013, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL COLABORATIVA LABORAL**

As empresas descontarão mensalmente de todos os empregados, a importância de R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) por mês, de cada integrante da categoria profissional, conforme deliberado na Assembléia Geral Extraordinária, para benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos na área trabalhista; vara de família; previdenciária e homologações; serviços de fiscalização trabalhista, conferência de cálculos trabalhistas; cálculos para aposentadoria; trâmites para aposentadoria junto ao INSS, e acompanhamento de processo e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológico dos cursos e treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na Cláusula Vigésima Nona da presente Convenção Coletiva. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. Fica assegurado ao empregado o direito de opor-se ao referido desconto, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas deverão efetuar o depósito da Contribuição Social Colaborativa Laboral no banco Itaú S.A., agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Social Colaborativa Laboral acrescidos de atualização monetária.

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

As empresas abrangidas por esta Convenção descontarão de cada empregado representado pelo Sindicato Laboral, em folha de pagamento, a quantia de R\$ 36,00 (trinta e cinco reais), sendo R\$ 18,00 (dezoito reais) no contra cheque do mês de Maio/2013 e R\$ 18,00 (dezoito reais) no contra cheque do mês de Junho/2013, a fim de custear os Serviços Assistenciais do respectivo Sindicato, podendo o empregado opor-se, no prazo de 10 (dez) dias, a partir do protocolo do presente instrumento coletivo na Delegacia Regional do Trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, na sede do Sindicato Laboral. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito no Banco Itaú S.A, agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo máximo de 10 (dez) dias após cada desconto, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal, caso contrário, será

cobrada multa de 2% (dois por cento) ao mês. As empresas terão o prazo de 5 (cinco) dias para enviarem à secretaria do Sindicato Laboral, cópia do recibo de depósito bancário acompanhada da folha de pagamento ou das Guias de Recolhimento da Previdência Social (GRPS).

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas deverão descontar mensalmente em folha de pagamento, a mensalidade sindical dos associados, referente a 3% (três por cento) do piso mínimo da categoria 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.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas deverão efetuar o depósito da Mensalidade Sindical no Banco Itáu S.A., agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Confederativa acrescidos de atualização monetária.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 Convenentes, 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 ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas na vigência desta Convenção poderão ser dirimidas pelos Sindicatos Convenientes, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - VALIDADE**

A presente Convenção terá vigência a partir de 01 de Março de 2013 à 28 de Fevereiro de 2014, revogando-se as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de asseio e conservação do ano de 2012.

**ROMERIO PEDRO DUARTE  
PRESIDENTE**

**SIND DOS TRAB EM ASSEIO INSTAL MANUT DE ELEV DE CASA DE DIVER EMPRESA DE COMPRA VENDA  
LOCACAO ADMIN IMOVEIS BARBEA INST BELEZA CABELEIR SENHORA LIMPEZ**

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

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR**

## **MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**



## **FETHERJ E SINDICATOS FILIADOS**

## ESTADO DO RIO DE JANEIRO

### ÍNDICE REMISSIVO

	Página
<b>Legalidade da cláusula.....</b>	<b>2</b>
<b>Introdução (leitura obrigatória).....</b>	<b>3</b>
<b>Orientações e regras.....</b>	<b>4</b>
<b>A. Forma de Recolhimento .....</b>	<b>4</b>
<b>B. Prorrogação.....</b>	<b>4</b>
<b>C. Recolhimento a maior ou em duplicidade.....</b>	<b>4</b>
<b>D. Certificado de Regularidade .....</b>	<b>5</b>
<b>E. Apresentação de documentos.....</b>	<b>5</b>
<b>F. Inadimplência .....</b>	<b>5</b>
<b>F. Sanções pactuadas.....</b>	<b>5</b>
<b>F. Recolhimento a menor .....</b>	<b>5</b>
<b>G. Benefício Social Familiar .....</b>	<b>6</b>
<b>H. Atendimento 24 horas .....</b>	<b>6</b>
<b>I. Serviço funeral .....</b>	<b>6</b>
<b>J. Assistência Financeira Imediata.....</b>	<b>7</b>



<b>K. Manutenção de Renda Familiar.....</b>	<b>7</b>
<b>L. Assistência Alimentícia .....</b>	<b>7</b>
<b>M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física .....</b>	<b>7</b>
<b>M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho.....</b>	<b>8</b>
<b>N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos....</b>	<b>8</b>
<b>O. Comunicação de Eventos... ..</b>	<b>9</b>
<b>P. Reembolso das verbas Rescisórias .....</b>	<b>9</b>

-  
-  
-

**SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA**



Abaixo reproduzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/TEM/No. 92/2008

Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

**“ 20. Diferentemente de outros ramos do direito, o direito do trabalho se constitui de bases constitucionais, legais e negociadas, haja vista que a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional prevêm que os direitos negociados fazem lei entre as partes.**

**21. Muito se debate o alcance do direito negociado, em face do reconhecimento pela Carta Magna, dos pactos entre entidades sindicais de trabalhadores e empregadores e suas entidades sindicais.**

**22. Diante do quadro que se afigura perante os direitos estabelecidos em uma negociação coletiva, é consenso no mundo do trabalho a importância dos dispositivos negociados que trazem benefícios para o trabalhador além dos previstos em lei, tendo em vista que as entidades sindicais e empregadores podem estipular condições mais próximas à realidade de cada categoria do que a lei, que se aplica a todos indiscriminadamente.**

**23. E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que prevêm benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.**

**24. Com efeito, sem adentrar, como já dito, na discussão acerca da possível identificação dos benefícios previstos em convenção coletiva de trabalho com a cobertura de uma apólice de seguro, pode-se, por meio da aplicação pura dos fundamentos do direito do trabalho, concluir pela legalidade de tais cláusulas.**

**25. Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de benefício social proporciona mais um benefício ao trabalhador acometido de um infortúnio que resulte em sua invalidez, e à sua família, caso o infortúnio resulte em falecimento.**

**26. Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.**

**27. Diante do exposto, do ponto de vista das relações do trabalho, e em face da liberdade de negociação entre as partes consagrada pela Constituição Federal, entende-se não haver ilegalidade na cláusula denominada “benefício social familiar”. ”**

-  
-  
-  
-

## **INTRODUÇÃO**

**Preparamos este manual com o intuito de facilitar aos departamentos de Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do Benefício Social Familiar ora estabelecido.**

**Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus dependentes são pessoas simples, não afetas a burocracias administrativas; por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, acabam, muitas vezes, tendo seus lares desfeitos, ou passando a viverem de forma precária agravando o problema social de nosso país, com graves repercussões para toda coletividade.**

**A ocorrência de um falecimento desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio do funeral e para sua subsistência até que se reestrutrem, o que as obrigam a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.**

**As apólices de seguro de vida, (que recomendamos como complemento deste Benefício) por exigência legal, possuem caráter de indenização, meramente financeiro, e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exigem comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, o que nem sempre é fácil de ser produzida.**

**Por sua vez a Previdência Social, para disponibilizar os auxílios, necessita de documentos que comprovem a legitimidade de uma união estável, legitimidade dos filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros.**

**Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e aos empregadores que prestam serviços na base territorial, foi desenvolvido este Benefício Social ágil e desburocratizado para solução da questão.**

## **ORIENTAÇÕES E REGRAS**



**A) - Forma de recolhimento:**

**A.1) - Os boletos para recolhimento desta contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira do Benefício Social Familiar estarão a disposição no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) os quais deverão ser complementados com: o Código de Recebimento Mensal da Transmissão de Dados ao MTE e a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.**

**A.2) - Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de qualquer relação nominal de trabalhadores.**

**A.3) - Permite-se a redução no número de trabalhadores em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria e não haver interesse de que estes recebam o Benefício Social Familiar. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente à gestora, essa redução.**

**A.4) - Na hipótese de não ter havido o desconto ou na sua impossibilidade, como no caso de opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.**

**A.5) - Os trabalhadores farão jus ao benefício, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente até o dia do vencimento.**

**A.6) -. Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos trabalhadores se dará as expensas da gestora somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.**

**B) - Prorrogação:**

**B.1) - Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento do boleto e, sua aceitação, não se constituirá em obrigação de aceitação de outras futuras prorrogações.**

**C) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:**

**C.1) - Efetuando o Empregador recolhimento com base em um número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.**

**C.2) - Após essa data ficam isentos os Sindicatos ou sua gestora de qualquer reembolso, posto que já terão procedido às destinações, não sendo viável o desfazimento de tais atos.**

**D) - Certificado de Regularidade:**

**D.1) - O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, etc., poderá ser obtido pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).**

**D.2) - Visando maior celeridade na obtenção do Certificado de Regularidade, deverão as empresas comunicar formalmente a gestora dos benefícios quando do início, encerramento ou paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou último CAGED.**

**E) - Da Apresentação de documentos:**

**E.1) - O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão dos benefícios ou verificações de auditoria.**

**F) - Sanções pactuadas:**

**F.1) Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração deste benefício, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar sua contribuição, mensalmente, na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato à gestora, o valor total dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago quando da rescisão trabalhista nos casos de falecimento ou incapacitação de trabalhador, de imediato ao trabalhador ou a sua família.**

**F.2) - Os valores porventura não contribuídos serão devidos a qualquer tempo e passíveis de cobrança judicial.**

**F.3) - Se houver desconto dos trabalhadores ou em caso de os empresários fazerem provisão do valor deste benefício em suas planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.**

**G) - Benefício Social Familiar :**

**G.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, os benefícios serão solicitados pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 773 37 38.**

**G.2) - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).**

**G.3) - Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher claramente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor.**

**G.4) - Os documentos hábeis a continuidade do Benefício Social Familiar são: Cópia da ficha de registro do trabalhador e cópia do último CAGED apresentado ao MTE. Outros documentos SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.**

**H) - Atendimento 24 horas:**

**Pelo sistema telefônico de discagem gratuita 0800 773 37 38, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:**

**I)- Serviço Funeral:**

**I.1) - Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa ou horário do falecimento.**

**I.2) - A carteira profissional do trabalhador será o único documento necessário à imediata prestação dos serviços.**

**I.3) - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.900,00 (Hum Mil e Novecentos Reais), de acordo com o credo religioso da família.**

**I.4) - Ao comunicar o falecimento, o arrimo do falecido**

**poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo, e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar.**



**J) - Assistência Financeira Imediata:**

**J.1) - R\$ 850,00 (Oitocentos e Cinquenta Reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.**

**J.2) - Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar.**

**K) - Manutenção de Renda Familiar:**

**K.1) - Verba mensal de R\$ 605,00 (Seiscentos e Cinco Reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeiro no 5º (quinto) dia útil do mês, após a entrega de documento comprobatório de vínculo empregatício, e dados bancários e endereço do arrimo.**

**K.2) - Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assuma a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.**

**K.3) - Entende-se também por arrimo o parceiro(a) na união estável, mesmo se entre pessoas do mesmo sexo.**

**K.4) - As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de crédito em conta do trabalhador, ou do arrimo do falecido, conforme o caso.**

**L) - Assistência Alimentícia:**

**L.1) - Entrega mensal, pelo período de 12 (doze) meses, no valor de R\$ 220,00 (Duzentos e Vinte Reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado**



ou na do arrimo, ou através de ticket's, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

**M) - Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:**

**M.1) - Este Benefício visa atendimento do trabalhador em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social.**

**M.2) - Farão jus à Manutenção de Renda Familiar e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas a seguir:**

**M.3) - O presente benefício foi elaborado exclusivamente para atender as incapacitações que tenham fácil comprovação quanto ao grau de incapacidade em até 90 (noventa) dias do acidente ou afastamento havido, não estando amparadas as incapacitações que necessitem de mais tempo para definição.**

	Debilitação mental completa e permanente.
--	---





|

|

|



|

|

|



<b>ALIENAÇÃO MENTAL</b>	
<b>VISÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>AUDIÇÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>FALA</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>TETRAPLEGIA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
<b>PARAPLEGIA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
<b>BRAÇO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>OMBRO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>COTOVELO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PUNHO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>MÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>QUADRIL</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PERNA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>JOELHO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PÉ</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>ENCURTAMENTO DE PERNA</b>	Em 5 centímetros ou mais.

**N) - Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:**

**N.1) - Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.**

**N.2) - Os cartões estarão à disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade nos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos Trabalhadores e aos novos contratados.**

**O) - Comunicação de Eventos:**

**O.1) - Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicada formalmente à gestora do sindicato, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.**



**O.2) - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar os benefícios aos Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso.**

**O.3) – Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além dos valores dos Benefícios previstos, a multa definida no item “F” por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.**

**O.4) - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam aos benefícios.**

**P) - Reembolso das Verbas Rescisórias:**

**P.1) – O empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.000,00 (Hum Mil Reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informados ao Ministério do Trabalho e Emprego, em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador.**