

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ001777/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/09/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR047569/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.102038/2019-08  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/09/2019

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

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, CNPJ n. 39.244.561/0001-71, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). MARCELLE RIBEIRO DUARTE;

E

STRONG SERVICE INSTALACAO EIRELI, CNPJ n. 24.841.051/0001-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ITAMAR TEIXEIRA DE SOUZA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo 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

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), 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 junho de 2019 será de R\$ 1.373,02 (Um mil trezentos e setenta e três reais e dois centavos), sofrendo um reajuste no percentual de 3.76% (três ponto setenta e seis por cento).

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

**FUNÇÕES**  
**VIGIA**

**PISO 2019**  
**R\$ 1.373,02**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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 junho/2019, não podendo perceber piso salarial inferior ao da sua função previsto na tabela acima.

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

### **CLÁUSULA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRA - CHEQUE**

A empresa pagará o 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:** Caso o contracheque não seja entregue até o 5º dia útil de cada mês, ficará o empregador sujeito a multa de 2% (dois por cento), calculado em cima do salário base.

### **CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÕES**

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

### **CLÁUSULA NONA - 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 - 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.

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O salário dos empregados administrativos ou operacionais, admitidos após a última correção salarial da categoria, será atualizado na subseqüente 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE ENCARREGADOS**

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

- a) de 16 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 TERCEIRA - LÍDERES DE TURMA**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aqueles que até a presente data estiverem exercendo o cargo de encarregado, mesmo com até 15 (quinze) empregados, permanecerão 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 QUARTA - HORAS EXTRAS**

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento), ambos calculados sobre a hora normal.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o 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 SEXTA - INSALUBRIDADE**

Fica concedido aos empregados que exerçam as funções de limpeza, limpador, serventes, auxiliares de serviços gerais ou faxineiras, recepcionistas e demais empregados administrativos ou operacionais, um adicional de insalubridade, calculado de acordo com 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, acondicionamento e transporte em lugar específico de sacos de lixo e lixeiras, eis que são atividades inerentes à função.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PERICULOSIDADE

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

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

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A empresa fica obrigada a conceder cesta básica de boa qualidade no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), mensalmente aos funcionários ativos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 0,50 (cinquenta centavos) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Se a empresa deixar de fornecer cesta básica de boa qualidade, ficará obrigada 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.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

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

A empresa poderá 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 SEGUNDA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa compromete-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, mediante autorização prévia e expressa do empregado, da quantia de R\$ 60,00 (sessenta reais) por empregado, a partir de 01 de Agosto de 2019, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado que também for associado ao Sindicato será extensiva à cobertura aos dependentes (esposo (a) ou companheiro (a) e filhos (a) até 18 anos).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que aderir ao benefício Médico, mediante autorização prévia e expressa, e após ter sido efetuado o desconto de que trata o caput da presente cláusula, deverá comparecer na sede do sindicato laboral munido de RG e contracheque do mês para marcação de suas consultas e exames.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica assegurado ao empregado que aderiu prévia e expressamente, 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. Após este protocolo, o oponente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

A empresa compromete-se a proceder o desconto, em folha de pagamento, mediante autorização prévia e expressa do empregado que optar pelo Benefício do Plano de Assistência Odontológica, a quantia de R\$14,50 (quatorze reais e cinquenta centavos) por empregado, a partir de **01 de Agosto de 2019**, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do respectivo plano odontológico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado que, mediante autorização prévia e expressa, incluir dependentes no Plano de Assistência Odontológica, será descontado em seu contracheque o valor de R\$14,50 (quatorze reais e cinquenta centavos) por cada dependente incluso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado ao empregado que aderiu prévia e expressamente, 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. Após este protocolo, o oponente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

Aos empregados que já laboram na empresa há mais de 30 (trinta dias) e que possuem conta bancária, receberão o Cartão Life Card – Convênio Sintacluns para fins de adiantamento Salarial, com valor definido pela empresa de até 40% (quarenta por cento) sobre o salário líquido, sem ônus para o empregado e para empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica facultado ao empregado a utilização do benefício disponibilizado, sendo que no caso de não utilização do mesmo, o benefício não será cumulativo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de utilização do benefício disponibilizado, o empregado terá o desconto equivalente do valor consumido, sem acréscimo, em seu próximo contracheque.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LANIP ASSISTENCIAL

As Entidades Convenientes 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 Convenientes, 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 01/08/2019** e terá como base, para seus procedimentos, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no site da gestora em [www.lanipassistencial.com.br](http://www.lanipassistencial.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 expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, a título de contribuição, recolherão, obrigatoriamente, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/08/2019**, o valor **total de R\$ 13,00 (treze reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora através de e-mail enviado com 7 dias antes do vencimento, conforme decisão em Assembleia Geral Extraordinária. O custeio da contribuição do plano Lanip Assistencial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A Assistência funeral é oferecida através de Reembolso de Despesas com Funeral (RDF) no valor de R\$5.000,00 com cláusula opcional de inclusão de cônjuges e dependentes legais. Tendo como titular principal o usuário final indicado pelo empregador. O usuário poderá apresentar as notas fiscais comprovando os valores gastos com os serviços funerários prestados, sendo reembolsado até o valor de R\$5.000,00.

Alternativamente, sendo a modalidade mais recomendada, os serviços poderão ser diretamente prestados pelo empregado. Nessa modalidade, no caso de óbito de alguma pessoa qualificada à assistência funeral, o telefone indicado no verso do cartão deverá ser contatado, informando ao atendente o CPF e os dados do usuário.

O serviço prestado pelo empregado, ou pela empresa prestadora de serviços funerários indicada, será o Funeral Completo Serviço Padrão, que inclui: urna, documentos, transporte, troca de vestimenta, tanatopraxia, ornamentação, despesas cemiteriais, coroa de flores e taxa de exumação.

**PARÁGRAFO QUARTO-** O portfólio reúne diversas empresas parceiras que concedem ao empregado, acesso a uma grande rede de descontos em diversos estabelecimentos dos mais variados segmentos comerciais, como: Descontos nas compras em estabelecimentos indicados no site [www.gogiver.com.br](http://www.gogiver.com.br); descontos em restaurantes, instituições de ensino, cursos de idiomas, passagens aéreas, serviços de turismo, cursos profissionalizantes, lojas físicas, farmácias, lojas online, clínicas médicas, centros de diagnósticos, laboratórios e aquisição de bens de consumo em geral.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Ao fazer a opção pelo PLANO COM SEGURO ACIDENTAL que inclui seguro por morte acidental e assistência funeral, o empregado passará a fazer parte de uma apólice coletiva. Para exercício deste direito, é necessário ao empregado: estar em dia com suas obrigações financeiras; ser incluído no rol de segurados com mais de 14 anos e até 70 anos; se encontrar em plena atividade profissional e/ou boas condições de saúde na data do início da vigência da apólice ou do risco individual.

O empregado que estiver coberto pelo SEGURO COLETIVO será incluído como SEGURADO em uma apólice coletiva do empregador, cobrindo indenização por morte acidental e invalidez por acidente no valor de R\$ 10.000,00, em caso de sinistro.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O auxílio-natalidade destina-se a auxiliar nas despesas do parto e outras despesas resultantes do nascimento de filhos, inclusive natimorto, com valor de R\$ 350,00. Esse auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro do empregado, quando a parturiente não for empregado. Quando da adoção de criança, os empregados não fazem jus ao auxílio-natalidade, por falta de amparo legal. O empregado aposentado não faz jus ao auxílio-natalidade. A empregada (mãe) ou o empregado (pai), ou ainda o representante legal, deverá preencher requerimento específico a ser entregue na área de recursos Humanos da empresa de origem, para abertura de processo, anexando cópias autenticadas da certidão de nascimento do(s) filho(s) e declaração do cônjuge/companheiro(a) de que não recebeu esse benefício na sua empresa de origem.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O cartão físico é o método alternativo pelo qual os empregados poderão usufruir de todos os descontos e benefícios prestados pela Lanip Assistencial. O prazo de confecção e entrega do cartão físico é de 30 dias corridos a partir da comprovação do pagamento, confirmação do fornecimento de todos os dados dos empregados e aprovação do layout do cartão quando necessário.

Para gozo dos benefícios, é necessária a apresentação do cartão físico ou do cartão virtual no aplicativo GOGIVER em conjunto com documento oficial de identificação com foto do empregado. Os empregados poderão usufruir dos descontos e benefícios do cartão através do Cartão Virtual. Este é oferecido pela Lanip Assistencial no aplicativo Gogiver, disponível para download na Apple Store (para dispositivos iOS) e na Google Play (para dispositivos Android).

Para que seja possível utilizar o aplicativo e consequentemente o cartão virtual, o empregado deverá estar com seu dispositivo móvel conectado à internet no momento do uso.

Se faz necessária a atualização constante do aplicativo para o funcionamento adequado do mesmo.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Nos casos de contratos firmados pelo empregador que oferece os benefícios a todos os empregados indicados, a mesma deverá fornecer até o dia 1 de cada mês a lista de todos os empregados que estarão incluídos no sistema no mês subsequente através de uma planilha no formato XLS (Microsoft Excel) com colunas ordenadas por: Nome do empregado; CPF; Data de Nascimento.

**PARÁGRAFO NONO** - 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 à 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 DÉCIMO** - 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 DÉCIMO PRIMEIRO** - 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 DÉCIMO SEGUNDO** - 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 TECEIRO** - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Acordam as partes que a homologação e quitação de rescisão dar-se-á na forma pactuada abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica acordado entre os Sindicatos Convenientes 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 contados a partir do término do contrato, na forma do artigo 477 § 6º CLT .

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 sem 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO

A homologação das rescisões de contrato de trabalho, só ocorrerá mediante a apresentação das seguintes documentações:

a) Ato constitutivo do empregador (contrato social / ata e estatuto);

b) Procuração (escritórios de contabilidade) com firma reconhecida ou Carta de Preposto (empregados da empresa devidamente identificados como tal). Caso seja estabelecimento de procuração, trazer cópia da procuração principal;

c) 02 vias do Exame médico demissional ou periódico dentro do prazo de validade;

d) Carteira de Trabalho atualizada ou Ficha de Registro do empregado;

e) Aviso Prévio ou Carta de Pedido de Demissão de próprio punho;

f) Termo de Rescisão e homologação de Contrato de Trabalho em 05 vias;

g) 03 vias do Extrato de Conta Vinculada para Fins Rescisórios atualizados (gerado na Conectividade Social da CEF);

h) 03 vias do Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório e respectivo comprovante de pagamento;

i) Prova bancária de quitação das verbas rescisórias (pagamento em dinheiro ou cheque administrativo só na presença do homologador). No caso de pagamento através de Ordem de Pagamento é necessário comprovante do cumprimento/baixa/liquidação/saque;

j) Guias de Seguro Desemprego;

k) 03 vias da Chave para o saque do FGTS;

l) Cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário (P.P.P), para quem tiver atividade insalubre;

m) Cópias das 03 últimas RAIS (documento obrigatório);

n) Comprovante de depósito bancário, quando o pagamento for efetuado na conta do empregado.

## **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**

A empresa obriga-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 não poderá exceder de 90 (noventa) dias, conforme artigo 445 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**

A empresa fica obrigada 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, devendo a empresa fornecer uma declaração informando a falta do setor, dispensando o funcionário da obrigação de assinar o ponto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que estiver de aviso prévio poderá ser transferido para outros municípios do local de trabalho, desde que o funcionário aceite a transferência previamente.

**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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Havendo a constatação do estado gestacional da empregada, após a sua demissão, sem que a empresa tivesse – à época – conhecimento de tal fato, a empresa compromete-se a reintegrar a empregada em seu quadro funcional, descontando-se as verbas rescisórias eventualmente já pagas.

## **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 PRIMEIRO:** Os controles com registro invariável ou britânico e principalmente, os que contém rasuras devem ser evitados, ainda que o empregado concorde.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os horários de entrada e saída devem ser anotados de acordo com a variação normal de minutos.

## **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 quarta 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 11 (onze) 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**

A empresa obriga-se a avisar, com 30 (trinta) 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) dias 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:** É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

A empresa deverá 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**

A empresa fornecerá 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**

A empresa obriga-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 subsede 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**

A empresa manterá 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 CONSTITUCIONAL CONFEDERATIVA LABORAL**

A empresa, fica obrigada a custear, a importância de R\$ 10,00 (dez reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária, para benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos na área trabalhista; que aderiu prévia e expressamente e homologações: serviços de fiscalização trabalhista 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 no presente Acordo Coletiva de Trabalho. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa deverá efetuar o depósito da Contribuição Constitucional Confederativa Laboral no banco Itaú S.A., agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo máximo de 5 (cinco) dias e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo 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 Constitucional Confederativa Laboral, acrescidos de correção monetária.

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

A empresa abrangida por este Acordo Coletivo, por meio de autorização prévia e expressa do empregado, descontarão de cada empregado em folha de pagamento, a quantia de R\$ 70,00 (setenta reais), sendo R\$ 35,00 (trinta cinco reais) no contracheque do mês de Julho/2019 e R\$ 35,00 (trinta cinco reais) no contra cheque do mês de Agosto/2019, a fim de custear os Serviços Assistenciais do respectivo Sindicato. 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, acrescidos de correção monetária. A empresa terá 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). Fica assegurado ao empregado que aderiu prévia e expressamente 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. Após este protocolo, o oponente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 artigo 8º, 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 de sua eficácia, no decorrer do próprio mês, todas as empresas, obrigatoriamente, descontarão a importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho de cada um de seus empregados, em conformidade com o art.580, inciso II, da CLT, sendo depositado no Banco Itaú S.A, agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Esta cláusula passará a ter validade a partir do mês de Julho/2019.

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

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

A empresa deverá, mediante autorização prévia e expressa do empregado, descontar mensalmente em folha de pagamento, a mensalidade sindical dos associados, referente a 4% (quatro 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 PRIMEIRO:** A empresa deverá efetuar o depósito da Mensalidade Sindical 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 mensalidade, acrescidos de atualização monetária.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado ao empregado que aderiu prévia e expressamente a mensalidade sindical, 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. Após este protocolo, o oponente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DIA DO EMPREGADO DE ASSEIO**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PREVIA DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO-CICPAC**

Os Sindicatos Convenentes revalidam a Cláusula Sexagésima Terceira – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada para o período de 1º de Março de 2018 a 28 de Fevereiro de 2019, registrada no MTE sob o nº RJ000801/2018, da forma que se segue:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia de Asseio e Conservação – CICPAC, nos termos da presente Cláusula, prevista no Art. 625-A da CLT, é composta de 1 (um) representante dos empregadores e 1 (um) representante dos empregados, e respectivos suplentes, com mandato de 1 (um) ano prorrogável por mais 1 (um) ano, com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho.

1.1 - Todas as demandas de natureza trabalhista, apresentadas pelo empregado ou pela empresa, no âmbito da representatividade dos convenentes, na jurisdição das Varas de Trabalho da Comarca do Rio de Janeiro, serão submetidas previamente à CICPAC, conforme determina o Art. 625-D da CLT.

1.2 - Não haverá qualquer hierarquia nem subordinação entre os membros da CICPAC.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia de Asseio e Conservação – CICPAC tem sede na Rua Leandro Martins, nº 10, sala 701, Centro – Rio de Janeiro, e funciona de 2ª a 6ª feira, no horário das 9:00 às 17:00 horas, tendo base territorial idêntica à jurisdição das Varas de Trabalho da Comarca do Rio de Janeiro.

2.1 - A demanda será recebida por escrito pela Secretaria da CICPAC, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante.

2.2 - Para formular a demanda, o demandante deverá apresentar todas as provas documentais, além do nome, endereço e CEP da demandada.

2.3 - A sessão de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar do ingresso da demanda.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A título de reposição de despesas da CICPAC, será cobrado uma taxa no valor de R\$ 50,00 (Cinquenta reais), a ser pago pela empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, sendo que, para as demais empresas, será cobrada uma taxa no valor de R\$ 100,00 (Cem reais), ambas por cada sessão de conciliação realizada.

3.1 - A remuneração dos representantes dos Sindicatos Convenentes na CICPAC é de responsabilidade de cada Sindicato respectivo.

3.2 - Não será cobrada qualquer quantia se qualquer das partes se ausentar.

3.3 - Em hipótese alguma o empregado arcará com qualquer encargo.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A CICPAC notificará a empresa por meio de comunicação mais rápido possível, podendo, para tanto, ser utilizado fax, e-mail, e outros, com no mínimo cinco dias de antecedência à realização da sessão de conciliação, devendo constar dos autos, cópia dessa notificação juntamente com o comprovante de recebimento.

4.1 – Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que a demandada deverá comparecer na pessoa de seu representante legal ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada.

4.2 – Quando da realização da sessão de conciliação, a demandada apresentará todas as provas documentais que achar necessário.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, os conciliadores da CICPAC, presentes à sessão, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os advogados terão livre acesso às audiências de Conciliação Prévia e poderão assistir empregados e empregadores, terem vistas dos documentos e manifestarem-se em sessão de conciliação.

6.1 – Não prosperando a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da CICPAC, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

6.2 – Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da CICPAC presentes à sessão, fornecendo cópia às partes.

6.3 – O Termo de Conciliação é título executivo extrajudicial e têm eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único, do Art. 625-E, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12.01.2000.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Caberá ao Sindicato Laboral a indicação e remuneração de um secretário que atuará nas sessões.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O funcionamento da Secretaria será de responsabilidade dos Sindicatos Convenientes.

**PARÁGRAFO NONO:** Os Sindicatos comunicarão a instalação da Comissão aos Juízes das Varas de Trabalho com jurisdição em sua base territorial para efeito do Art. 625-D, da CLT, com redação dada pelo Lei nº 9.958/00.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

Os Sindicatos Convenientes 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 SÉTIMA - 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 quarta da presente convenção coletiva de trabalho.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 Trabalhadores em Asseio - SINTACLUNS, 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.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - VALIDADE**

A presente Convenção terá vigência a partir de 01 de Março de 2019 à 28 de Fevereiro de 2020, revogando-se as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de asseio e conservação do ano de 2018.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

O Sindicato Laboral e Patronal comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinado a todos empregados e gerentes, e apurar todas as situações denunciadas formalmente pelas vítimas relativas a caso de assédio sexual, moral, discriminação racial, religiosa, homofóbica, deficiência física, permanente ou temporária, com assistência das Federações e sindicatos convenientes.

### **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 trâmites 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 quarta 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.

**MARCELLE RIBEIRO DUARTE  
VICE-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**

**ITAMAR TEIXEIRA DE SOUZA  
PROCURADOR  
STRONG SERVICE INSTALACAO EIRELI**

## **ANEXOS ANEXO I - CONTRATO SOCIAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - DOCUMENTO DE IDENTIFICAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - PROCURAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO V - DOCUMENTO DE IDENTIFICAÇÃO 2**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO VI - PROCURAÇÃO 2**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.