

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ001029/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/04/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015125/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.204315/2025-56  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/03/2025

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 Presidente, Sr(a). ROMERIO PEDRO DUARTE;

E

SMART LOCACAO E MANUTENCAO LTDA, CNPJ n. 49.582.975/0001-64, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). RODRIGO DA SILVA LACERDA;

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 2025 a 08 de fevereiro de 2026 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) **dos Trabalhadores em empresas de Asseio, Conservação, Instalação e manutenção de Elevadores, de Casa de Diversões, Empresa de Compra, Venda, Locação de Administração de Imóveis de Barbearias, de Instituto de Beleza e Cabeleireiros de Senhora e Limpeza urbana**, com abrangência territorial em **Maricá/RJ**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

O piso salarial da categoria **profissional de Asseio e Conservação**, a partir de 1º de Março de 2025, sofrerá um reajuste de 6% (seis por cento), conforme tabela abaixo.

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

FUNÇÃO		SALÁRIO
AGENTE ADMINISTRATIVO/DIGITADOR	R\$	2.182,19
AGENTE DE SEGURANÇA TRABALHISTA	R\$	2.191,91
AJUDANTE DE BORRACHARIA	R\$	1.767,42
AJUDANTE DE PINTOR	R\$	1.767,42
AJUDANTE DE PINTOR I	R\$	1.842,70
AJUDANTE LONA	R\$	1.767,42
AJUDANTE MECÂNICO	R\$	1.767,42

ALMOXARIFE	R\$	2.518,07
ALPINISTA INDUSTRIAL	R\$	3.158,77 + periculosidade
ALPINISTA PREDIAL	R\$	2.830,57 + periculosidade
ARRECADADOR	R\$	1.767,42
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$	2.120,00
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO PLENO	R\$	2.388,34
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO SENIOR	R\$	2.729,08
ATENDENTE	R\$	1.867,86
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$	1.908,00
AUXILIAR DE ALMOXARIFE	R\$	1.876,89
AUXILIAR DE COZINHA	R\$	1.767,42
AUXILIAR DE DEDETIZAÇÃO	R\$	1.767,42
AUXILIAR DE EMBALAGEM	R\$	1.767,42
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$	2.168,41
AUXILIAR DE JARDINAGEM	R\$	1.876,89
AUXILIAR DE LIMPEZA	R\$	1.767,42
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$	1.767,42
AUXILIAR DE PORTARIA	R\$	1.778,21
AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$	1.876,89
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$	1.767,42
BALANCEIRO	R\$	1.977,54
BORRACHEIRO	R\$	2.915,00
CHEFE DE COZINHA	R\$	2.619,89
CHEFE DE DEPARTAMENTO OU SEÇÃO	R\$	3.613,65
CONTÍNUO/MENSAGEIRO	R\$	1.767,42
COPEIRA	R\$	1.767,42
DEDETIZADOR COM MOTO	R\$	2.101,58
DEDETIZADOR SEM MOTO	R\$	2.015,38
ELETRICISTA I	R\$	2.669,67
ELETRICISTA II	R\$	3.707,88
ENCARREGADO	R\$	2.207,34
ENFERMEIRA SUPERVISORA DE HIGIENIZAÇÃO	R\$	4.511,92
ESCRITURÁRIO DATILÓGRAFO	R\$	2.529,53
FAXINEIRA	R\$	1.767,42
GARÇOM	R\$	2.518,07
INSPETOR DE SERVIÇOS	R\$	2.622,46
JARDINEIRO	R\$	2.897,19
LANTERNEIRO	R\$	2.650,00
LAVADOR / LUBRIFICADOR DE VEÍCULOS	R\$	1.767,42
LIMPADOR	R\$	1.767,42
LIMPADOR DE CAIXA D'ÁGUA	R\$	1.767,42
LIMPADOR DE FACHADA COM RAPEL	R\$	2.251,94 + periculosidade
LIMPADOR DE VIDRO	R\$	1.767,42 + periculosidade
MANOBRISTA	R\$	1.876,89
MAQUEIRO	R\$	1.767,42
MECANICO DE MAQUINAS	R\$	3.089,90
MECANICO I	R\$	2.966,30
MECANICO II	R\$	3.146,08
MONTADOR/REMANEJADOR	R\$	1.767,42
MOTORISTA BETONEIRA	R\$	2.966,30
MOTORISTA I	R\$	2.935,09
MOTORISTA II	R\$	3.210,84
OPERADOR DE CFTV	R\$	1.767,42
OPERADOR DE COPIADORA	R\$	1.767,42

OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$	2.288,94
OPERADOR DE ESCAVADEIRA	R\$	3.087,76
OPERADOR DE MÁQUINA LIMPEZA TRIPULADA	R\$	2.064,58
OPERADOR DE MICROTRATOR	R\$	1.876,89 + periculosidade
OPERADOR DE MOTO SERRA	R\$	1.876,89 + periculosidade
OPERADOR DE PATROL	R\$	2.975,40
OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA	R\$	2.975,40
OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$	1.876,89 + periculosidade
OPERADOR TRATOR ESTEIRA	R\$	3.370,80 + periculosidade
PINTOR	R\$	2.696,64
PORTEIRO/ VIGIA TERCEIRIZADO /ZELADOR	R\$	1.958,42
RECEPCIONISTA	R\$	1.876,89
RECEPCIONISTA PLENO (BILINGUE)	R\$	3.021,42
RECEPCIONISTA SENIOR (TRILÍNGUE)	R\$	3.645,31
SERVEnte	R\$	1.767,42
SOLDADOR	R\$	2.907,10
SOLDADOR I	R\$	3.235,97
SUPERVISOR	R\$	3.707,88
SUPERVISOR I	R\$	4.511,92
TRAMITADOR DE DOCUMENTOS	R\$	1.767,42
TRICICLISTA	R\$	1.795,30
VIGIA TERCEIRIZADO COM MOTO	R\$	1.958,42

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

As partes convenientes estipulam as condições de trabalho previstas neste instrumento normativo em consonância com as regras introduzidas no ordenamento jurídico pela Lei nº. 13467/17.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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 será considerado dia útil.

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

A empresa poderá pagar os novos salários, válidos a partir de Março/2025 e as respectivas diferenças salariais do retroativo em três (3) parcelas no contracheque dos meses subsequentes após homologação do presente acordo coletivo, de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.

## 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 - CONTRACHEQUE

A empresa comprovará o pagamento do salário por meio de contracheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

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

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

### CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÕES

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS

Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, os salários serão corrigidos em 6% (seis por cento), a partir de 1º de Março de 2025.

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

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

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

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

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

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas poderão, ainda, pagar em 4 parcelas mensais (setembro/25, outubro/25, novembro/25 e dezembro/25) o décimo terceiro salário, desde que seja complementado o seu valor integral até o dia 20 de Dezembro.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FUNCIONÁRIOS EM BENEFÍCIOS**

Quando um funcionário entrar em benefício, auxílio doença, licença maternidade entre outros, fica a empresa obrigada a comunicar o sindicato laboral de forma física ou através do e-mail [administracao@sintacluns.org.br](mailto:administracao@sintacluns.org.br) no prazo de 5 (cinco) dias a contar do início do afastamento. Está comunicação deverá ser feita no início e no retorno do afastamento, sob pena de multa de 2% em cima do piso da categoria profissional.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - PERICULOSIDADE**

A empresa obriga-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 VIGÉSIMA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES**

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

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

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

A empresa fica obrigada a conceder um auxílio alimentação ou refeição, em forma de tíquete, no valor de R\$ 28,60 (vinte e oito reais e sessenta centavos), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

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

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas que optarem por concessão de auxílio alimentação ou refeição em forma de cesta básica, ou o fornecimento da alimentação na empresa, deverá estar prevista em acordo

coletivo e condicionado ao pagamento do tíquete no caso da falta destes, no valor acordado, conforme caput.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE - TRANSPORTE

A empresa fica obrigada 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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\$ 100,00 (cem reais) por empregado, a partir de 01 de abril de 2025, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Só fara jus a este benefício o empregado que também for associado ao Sindicato, o mesmo terá sua à cobertura extensiva aos dependentes (esposo (a) ou companheiro (a), mediante comprovação de Certidão de Casamento, União Estável e filhos (a) até completar dezoito anos (18 anos). Completando a idade de dezoito anos (18 anos) os filhos não mais farão jus ao benefício de assistência médica.

**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 QUINTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

A empresa compromete-se a custear mensalmente por cada funcionário o Benefício do Plano de Assistência Odontológica, a quantia de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) por empregado, a partir do mês seguinte após homologação do presente Acordo Coletivo, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do respectivo plano odontológico.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado que, desejar, incluir dependentes no Plano de Assistência Odontológica, será descontado em seu contracheque o valor de R\$24,00 (vinte e quatro reais) por cada dependente incluso.

### **OUTROS AUXÍLIOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

A empresa deverá fornecer aos seus empregados, o Cartão Life Card – Convênio Sintacluns para fins de adiantamento Salarial, com valor definido pela empresa de até 25% (vinte por cento) sobre o salário líquido, sem ônus para o empregado e para empresa, conforme art. 462 da CLT.

**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 acréscimos, em seu próximo holerite.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO IF SOCIAL**

Por esta cláusula, as Entidades Convenentes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a este Acordo Coletivo de Trabalho, sindicalizados ou não, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes, benefícios em caso de nascimento de filhos, incapacitação permanente para o trabalho e/ou falecimento do trabalhador, entre outros.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A prestação do Benefício IF SOCIAL, iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste terá como base, para seus procedimentos, as orientações e regras a ser disponibilizado no site da gestora em [www.wifsocialassistencias.com.br](http://www.wifsocialassistencias.com.br).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição, recolherão, obrigatoriamente, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/04/2025**, o valor **total de R\$ 21,00 (vinte e um 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 Benefício será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A ASSISTÊNCIA FUNERAL, o empregado passará a fazer parte de uma apólice coletiva, 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.

E alternativamente, sendo a modalidade mais recomendada, os serviços poderão ser diretamente prestados ao empregado. Nessa modalidade, no caso de óbito de alguma pessoa qualificada à assistência funeral, o telefone indicado no verso do cartão deverá entrar em contato através dos canais de atendimento da seguradora indicada, informando ao atendente o CPF e os dados do usuário.

O serviço prestado 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 e coroa de flores.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O SEGURO ACIDENTAL que inclui seguro por morte acidental, 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 permanente por acidente no valor de R\$ 10.000,00, em caso de sinistro.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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\$ 500,00. Esse auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro do empregado, quando a parturiente não for empregada. 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 entrar em contato através dos canais de atendimento da gestora, 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 SEXTO** - 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 SÉTIMO** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá entrar em contato através dos canais de atendimento da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**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 pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de

indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – 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 SEGUNDO** - 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 TERCEIRO** - 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 QUARTO** – 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 OITAVA - CRÉDITO IMEDIATO BRASILEIRO**

A Empresa proporcionará a todos os trabalhadores e empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o acesso ao BENEFÍCIO CIABRA – CREDITO IMEDIATO AO BRASILEIRO, que consiste em financiamentos ou empréstimos bancários, ofertados e disponibilizados pela Gestora do Benefício, devidamente escolhida e indicada pelos trabalhadores, mediante normas e condições aqui estipuladas ou ainda em contratos e convênios específicos.

1º – Para efetiva viabilidade dos serviços, as Empresas realizarão seus cadastros no site [www.ciabra.com.br](http://www.ciabra.com.br), e logo em seguida receberão o manual de instruções enviado pela Gestora dos Benefícios.

2º - As Empresas, cujos trabalhadores requerentes possuírem a margem para consignação dentro do limite de 30% (trinta por cento) sobre o seu salário base, mais de 06 (seis) meses de carteira de trabalho assinada e o seu cadastro aprovado pela Gestora do Benefício, farão o desconto na folha de pagamento e o devido repasse da parcela dentro dos prazos e condições pré-estabelecidas;

3º - As Empresas fornecerão à Gestora do Benefício, o código para consignação e desconto em folha de pagamento de seus empregados, referente a empréstimos de Instituições Financeiras e de Créditos;

4º – As Empresas permitirão a divulgação deste serviço a todos os seus trabalhadores, mantendo-os informados através de murais, banners e outros meios de comunicação fornecidos pela Gestora do Benefício;

5º - O presente Benefício não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, e as Empresas não terão nenhuma responsabilidade por futuros descontos aos seus Empregados que, tendo seu contrato de trabalho rescindido, deixarem pendências quanto aos financiamentos ou empréstimos contratados.

6º - O acesso ao BENEFÍCIO CIABRA-CRÉDITO IMEDIATO AO BRASILEIRO, só acontecerá mediante solicitação do empregado, através de contrato escrito ou ligação telefônica gravada, conforme normas do Banco Central.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 facultado entre as partes convenientes acerca da empresa de realizarem as homologações de rescisões de contrato de trabalho com mais de 1(hum) ano de duração na sede do Sindicato Laboral, sob pena de multa de 1 (hum) salário da categoria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa fica obrigada a realizar a homologação no prazo de 30 (trinta) dias a contar do término do aviso prévio, sob pena de multa de 2% do piso da categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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 QUARTO: 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.

#### **DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO**

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

a) 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;

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

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

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

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

- f) 03 vias do Extrato de Conta Vinculada para Fins Rescisórios atualizados (gerado na Conectividade Social da CEF);
- g) 03 vias do Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório e respectivo comprovante de pagamento;
- h) 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;
- i) Guias de Seguro Desemprego;
- j) 03 vias da Chave para o saque do FGTS;
- k) Cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário (P.P.P), para quem tiver atividade insalubre;
- l) Comprovante de depósito bancário, quando o pagamento for efetuado na conta do empregado.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 contracheque correspondente ao mês de competência em que o empregado exerceu função diferente da contratada.

### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

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

A empresa fica obrigada a comunicar a seus empregados, com antecedência de 72h (setenta e duas horas), as mudanças de horário e local de trabalho atinente a cada caso.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que estiver de aviso prévio poderá ser transferido dentro do mesmo município do local de trabalho.

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

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOME OFFICE**

As Partes 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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:** O contrato de trabalho temporário ou a termo, entre eles o contrato de experiência, como modalidade de contrato com prazo determinado e em razão da sua natureza de transitoriedade, é incompatível com o instituto da estabilidade provisória, conforme pacificado pelo pleno do TST em 2019 (IAC-5639-31.2013.5.12.0051) e pelo Tema de Repercussão Geral no. 479 do Supremo Tribunal Federal, não havendo, portanto, estabilidade gravídica durante o respectivo período temporário ou nos contratos por prazo determinado, salvo se houver dispensa antecipada de forma arbitrária ou demissão sem justa causa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE APÓS TRATAMENTO DE CÂNCER**

O empregado afastado para tratamento de Câncer, após liberação do INSS, terá estabilidade durante 06 meses posteriores ao retorno.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será observado pelo empregador, através de laudo médico, limitações físicas decorrentes do tratamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de limitações decorrentes do tratamento, conforme laudo médico, o empregado terá direito a readaptação funcional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Será garantido ao empregado, desde que apresentado devido comprovante, dispensa para realização de exame, sem prejuízo de seu dia trabalhado.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO**

Os trabalhadores possuem contrato de trabalho de 220 horas mensais, com jornada semanal de segunda a sexta de 07:00 às 16:00 com intervalo de 01:00 para descanso e refeição, totalizando assim 40 horas semanais.

Considerando que o limite legal de jornada semanal é de 44 horas semanais e para que não haja necessidade de todos os trabalhadores cumprirem 4 horas em todos os sábados, fica pactuado que estes irão trabalhar sábado sim - sábado não, de 07:00 às 16:00 com intervalo de 01:00 para descanso e refeição, sem que configure horas extras excedentes da 44ª hora semanal no sábado trabalhado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - SISTEMAS ALTERNATIVOS**

A empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, seja por meio manual, mecânico, eletrônico, biometria, ponto por exceção (art.74, §4º da CLT) ou qualquer outro que possa aferir o respectivo controle.

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

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 sétima 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA**

As partes convenientes acordam que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 PRIMEIRO:** Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, deverão respeitar o piso salarial da categoria, previsto na cláusula terceira da presente convenção coletiva de trabalho, não podendo ser aplicada a regra do piso/hora previsto no caput.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não é permitida a adoção de qualquer outro regime de jornada reduzida, sem a necessária formalização de um acordo específico celebrado entre empregadores e trabalhadores, devidamente representados pelo Sindicato Conveniente, desde que, outrossim, a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas e com a apresentação da CERSIN prevista na cláusula sexagésima sétima da presente convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - E.P.I**

A empresa obriga-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 TERCEIRA - 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, 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:** 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 restrita 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 são de uso comum.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS**

A empresa realizará 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONVÊNIOS**

A empresa poderá firmar convênios de Assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais e com Farmácias, para atendimento aos seus empregados.

## **RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 03 (três) 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIRETORES SINDICAIS**

A empresa liberará 1 funcionário indicado pelo sindicato laboral, sem prejuízo do pagamento de seus vencimentos integrais, enquanto estiverem à disposição do Sindicato no exercício de seus mandatos. O funcionário ficará até o fim deste acordo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os empregados liberados para ficar à disposição do Sindicato, somente poderão ser devolvidos ou substituídos, mediante solicitação por escrito do Presidente do Sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os Diretores Sindicais eleitos e indicados pelo Sindicato Laboral, observado o limite legal, somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONSTITUCIONAL CONFEDERATIVA LABORAL**

A empresa fica obrigada a custear o valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) mensais por funcionário, 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 na Cláusula Vigésima Nona do presente Acordo Coletivo de Trabalho. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.

**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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

A empresa abrangida por este Acordo Coletivo, **fica obrigada a descontar**, de cada empregado, em folha de pagamento, a quantia de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sendo R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) no contracheque do mês de julho/2025 e R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) no contracheque do mês de agosto/2025, 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, 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. 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). O empregado individualmente poderá se opor ao referido desconto, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo, até **10 (dez) dias**, após a homologação do Acordo coletivo. Após este protocolo, o oponente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O desconto da contribuição assistencial laboral tem como base a tese firmada pelo STF no tema 935 que afirmou: É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados.

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa, obrigatoriamente, descontará 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. O empregado individualmente poderá se opor ao referido desconto, com identificação e assinatura do oponente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo, até **10 (dez) dias**, após a homologação do Acordo coletivo. Após este protocolo, o

oponente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica ainda acordado entre as partes convenientes, que após ter sido proferido o desconto correspondente á 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.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 5% (cinco 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 e lista com o nome e CPF dos funcionários que estão sendo pago, 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 opoente, 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 QUARTA - 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 Convenientes, 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ALTERAÇÃO CONTRATO DE TRABALHO**

Fica acordado entre as partes convenentes, que qualquer alteração no contrato de trabalho, inclusive para convalidar os acordos individuais, se necessário, poderão ser realizados com a aquiescência do Sindicato Laboral, independente de lei e/ou Medida Provisória.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS**

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

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O piso salarial mínimo para a função de servente é no valor de R\$ 1.767,42 (um mil, setecentos e sessenta e sete reais e quarenta e dois centavos), para jornada normal de trabalho previsto no art.7, XIII, da CF, sendo vedado qualquer pacto normativo prevendo piso salarial menor que o previsto na presente convenção coletiva de trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

As Partes 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Na hipótese de movimentação funcional, ou ainda para cobertura de ausências, férias e licenças, os benefícios ofertados por força de contrato de prestação de serviços poderão ser instituídos, a partir do 90º dia de trabalho, desde que vinculado ao contrato de prestação de serviços que gera o respectivo direito.

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

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

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

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

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

As Partes Convenientes 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.

}

**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**

**RODRIGO DA SILVA LACERDA**  
**SÓCIO**  
**SMART LOCACAO E MANUTENCAO LTDA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA SMART LOCAÇÃO 2025/2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

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