

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002094/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054108/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.213303/2026-01
DATA DO PROTOCOLO: 28/08/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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

ECO MUNDI SOLUCOES AMBIENTAIS LTDA, CNPJ n. 30.090.605/0001-81, neste ato representado(a) por seu
Sócio, Sr(a). WALDEMIRO DE MORAES CAMACHO JUNIOR;

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 2026 a 28 de
fevereiro de 2027 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
Arraial do Cabo/RJ e Cabo Frio/RJ.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria profissional **dos trabalhadores de Asseio e Conservação, com abrangência territorial em
Arraial do Cabo, Cabo Frio e Regiões**, será de R\$ 1.851,90 (um mil, oitocentos e cinquenta e um reais e noventa centavos),
sofrendo reajuste de 7% (sete por cento).

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

FUNÇÃO	SALÁRIO
AJUDANTE DE MOTORISTA VACOL	R\$ 1.851,90
ANALISTA DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 3.210,00
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 2.158,74
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO PLENO	R\$ 2.904,40
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO SENIOR	R\$ 3.176,07
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO MASTER	R\$ 3.542,53

AUXILIAR DE ALMOXARIFE	R\$ 1.966,53
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.851,90
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.851,90
AUIILIAR DE MANUTENÇÃO DE LIMPEZA URBANA	R\$ 1.851,90
AUXILIAR TECNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$ 1.966,53
AUXILIAR TECNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO II	R\$ 2.398,61
CHEFE DE SEÇÃO	R\$ 3.786,22
COLETOR DE LIXO	R\$ 1.953,29 + insalubridade
COORDENADOR DE SEGURANÇA	R\$ 4.886,26
ENCARREGADO	R\$ 2.312,76
GERENTE GERAL	R\$ 6.860,31
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	R\$ 4.886,26
GERENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 4.886,26
GERENTE OPERACIONAL	R\$ 4.886,26
GERENTE FINANCEIRO	R\$ 4.886,26
GERENTE CONTABIL	R\$ 4.886,26
MOTORISTA CARRO UTILITARIO	R\$ 1.921,50
MOTORISTA DE CAMINHÃO	R\$ 2.335,70
MOTORISTA DE CAMINHÃO COMPACTADOR	R\$ 2.244,99 + insalubridade
MOTORISTA DE CAMINHÃO VACOL	R\$ 2.244,99
MOTORISTA DE CARRETA	R\$ 2.958,80
OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$ 1.966,52 + periculosidade
OPERADOR DE TRATOR	R\$ 2.595,93
OPERADOR DE MÁQUINAS	R\$ 2.595,93
OPERADOR DE RETROESCAVADEIRA	R\$ 2.595,93
SUPERVISOR	R\$ 4.727,39
TECNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$ 4.177,49
COLETOR DE RESIDUOS, LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE ÁREAS PÚBLICAS	R\$ 1.953,29
TRABALHADOR DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE ÁREAS PÚBLICAS	R\$ 1.953,29 + insalubridade
VIGIA	R\$ 2.073,05



PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DATA DO PAGAMENTO



A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados no quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor do saldo salarial inadimplido, ficando expressamente excluída qualquer outra penalidade cumulativa ou diária.

CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DO REAJUSTE

A empresa poderá pagar os novos salários, válidos a partir de Março/2026 e as respectivas diferenças salariais do **retroativo em três (3) parcelas no contracheque do mês de setembro/2026, outubro/2026 e novembro/2026**, 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 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS

Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, os salários serão corrigidos em 7% (sete por cento), à partir de 1º de março/2026.

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, ficando dispensados de assinarem folha de ponto.

CLÁUSULA OITAVA - CONTRACHEQUE

A empresa disponibilizará os salários por meio de contracheque (físico ou digital), 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, para todos os fins de direito, o comprovante de depósito, o extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica expressamente autorizada a disponibilização do contracheque por meios eletrônicos, tais como portal do empregado, e-mail corporativo ou pessoal, aplicativos de mensagens (como WhatsApp) ou sistema de gestão de RH, sendo de responsabilidade do empregado manter seus dados de contato atualizados junto ao Departamento Pessoal.

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário será pago conforme determina a Lei.

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

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE ENCARREGADOS

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

- a) de 16 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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS



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

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA 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 salário mínimo**, que prestem serviços em 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) A caracterização, classificação, grau, alteração ou neutralização da insalubridade, bem como a cessação do pagamento do respectivo adicional, dar-se-á estritamente com base nos Laudos Técnicos de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) elaborados e custeados pela empresa, devidamente assinados por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15). Fica expressamente dispensada a exigência de laudo pericial expedido por órgão vinculado ao Ministério do Trabalho para tais alterações, prevalecendo o laudo técnico da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO ENQUADRAMENTO E DISTINÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As partes convenientes, de comum acordo e visando trazer segurança jurídica e adequação técnica às relações de trabalho em campo, resolvem fixar parâmetros objetivos para o enquadramento e pagamento do adicional de insalubridade, que passam a vigorar a partir da homologação deste instrumento normativo, considerando a natureza das funções exercidas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados que exerçam os cargos de motorista de caminhão compactador, trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas, ou coletor de resíduos, lotados no setor de limpeza e conservação de áreas públicas que atuem especificamente nas atividades de varrição de vias, na limpeza de caixas ralo ou na condução de caminhões compactadores de lixo, e que estejam comprovadamente expostos a agentes insalubres, fica assegurado o direito à percepção do adicional de insalubridade em seu grau máximo (40%), calculado na forma da legislação vigente e da Cláusula Décima Sexta deste acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As definições, classificações funcionais e regras de enquadramento de insalubridade previstas no caput e nos parágrafos anteriores possuem eficácia e validade exclusivamente a partir da data de assinatura e protocolo do presente Acordo Coletivo de Trabalho no sistema mediador, não produzindo, sob nenhuma hipótese, efeitos retroativos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Diante das concessões mútuas firmadas neste instrumento e do reconhecimento conjunto das condições ambientais de trabalho avaliadas tecnicamente pela empresa, o Sindicato Laboral, atuando como legítimo representante da categoria e substituto processual, dá por corretos os enquadramentos pretéritos.

PARÁGRAFO QUARTO: Em todas as propostas comerciais, orçamentos, planilhas de custos e formação de preços em licitações públicas e contratos de prestação de serviços que envolvam as atividades especificadas nesta Cláusula, a empresa deverá incluir explicitamente o valor do adicional de insalubridade como um componente do preço, de modo que o valor seja claramente discriminado nas planilhas de custos e/ou centros de custos, devendo ser obrigatoriamente observado pelo cliente (contratante de serviços), nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/74.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso haja alteração nas condições de trabalho ou revisão do grau de insalubridade, as planilhas de custos e os preços deverão ser revisados imediatamente junto ao ente contratante para refletir as novas condições.

PARÁGRAFO SEXTO: O cliente (contratante de serviços) reserva-se o direito de fiscalizar o cumprimento do pagamento do adicional de insalubridade por parte da contratada, visando à garantia da exequibilidade do contrato administrativo.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - PRÊMIOS, ABONOS, AJUDAS DE CUSTO E GRATIFICAÇÕES

Em estrita observância aos parágrafos 2º e 4º do artigo 457 e parágrafo 2º do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, as partes ajustam as seguintes regras sobre as verbas de natureza indenizatória e transitória:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As importâncias, ainda que pagas com habitualidade (inclusive mensalmente), a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, 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 qualquer encargo trabalhista e previdenciário, tampouco geram reflexos em férias, 13º salário, aviso prévio ou FGTS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pela empresa, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado ou grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado. A empresa fica desde já autorizada a instituir, por regulamento interno, métricas de premiação atreladas à produtividade e à economia de materiais, mantendo a estrita natureza indenizatória dessas parcelas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As gratificações pagas pelo exercício de cargo de confiança, de liderança ou de supervisão (tais como Encarregado e Líder de Turma) serão devidas única e exclusivamente enquanto o empregado estiver no exercício efetivo da respectiva função. A reversão do empregado ao cargo efetivo, com a consequente supressão do pagamento da gratificação, não configura alteração contratual lesiva e não enseja a incorporação da verba ao salário, independentemente do tempo ou da habitualidade com que a gratificação tenha sido recebida.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Ficam as empresas obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição, seja em forma de tíquete, no valor de R\$ 27,00 (vinte e sete reais), por dia e para a função de motorista no valor de R\$ 31,00 (trinta e um reais) por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

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 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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\$ 105,00 (cento e cinco reais) por empregado, a partir de 01 de agosto de 2026, 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), 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 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E QUITAÇÃO

Acordam as partes que a formalização, a quitação e a anotação da rescisão do contrato de trabalho dar-se-ão estritamente na forma regida pelo artigo 477 da CLT, com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento das parcelas constantes no instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia corrido, contado a partir do término do contrato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Enquadram-se na regra de prazo do Parágrafo Segundo: a rescisão antecipada, a demissão sem justa causa, a demissão com aviso prévio indenizado ou trabalhado, o pedido de demissão, o término do contrato de experiência e a demissão consensual (art. 484-A da CLT).

PARÁGRAFO QUARTO: Caso seja de conveniência exclusiva da empresa, esta poderá, por mera liberalidade, solicitar a assistência do Sindicato Laboral para a homologação de rescisões específicas. Nesta hipótese excepcional, a empresa apresentará a documentação estritamente necessária (TRCT, guias de FGTS e Seguro-Desemprego, exame demissional e baixa na CTPS), não incidindo qualquer tipo de multa ou penalidade à empresa por eventual decurso de prazo superior a 30 dias para a realização do ato na sede sindical, desde que o pagamento das verbas rescisórias tenha ocorrido no prazo legal estipulado no Parágrafo Segundo.

DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO

A homologação das rescisões do contrato de trabalho, quando por faculdade do empregador seja submetida ao Sindicato para esta finalidade, 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial (data-base), terá direito à indenização adicional de 1 (um) salário mensal, salvo quando o encerramento total ou parcial do contrato de trabalho tenha ocorrido por determinação, redução de escopo ou encerramento do contrato firmado com o tomador de serviço (ente público ou privado contratante).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS

Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas, conforme legislação em vigor.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 empregado, o mesmo será revertido ao cargo efetivo e anteriormente ocupado, inclusive, com o salário anterior à respectiva promoção.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DESVIO DE FUNÇÃO

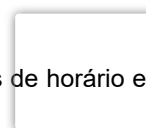
Todos os empregados desviados de função de forma habitual, permanente e durante a jornada integral de trabalho terão suas funções corrigidas na CTPS. Nos demais casos, desde que o empregado exerça função diferente da que foi contratado por um período superior a 50% do seu turno de trabalho diário e por prazo superior a 90 (noventa) dias ininterruptos durante o ano vigente, ressalvadas as exceções legais, deve prevalecer a remuneração à maior, a ser paga a título de indenização temporária no contracheque.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em estrita observância à Súmula 159 do Tribunal Superior do Trabalho, não configura desvio de função, independentemente do prazo de duração, a substituição de caráter provisório decorrente de férias, licença-maternidade, afastamentos previdenciários (auxílio-doença, acidente de trabalho) ou qualquer outra modalidade de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho do empregado substituído. Nestes casos de vacância temporária, o empregado substituto retornará ao seu cargo e salário de origem tão logo finde a substituição, não gerando direito à efetivação na função ou à incorporação de diferenças salariais.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIA

A empresa deverá comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, as mudanças de horário e local de trabalho, quando a alteração for para o mesmo município.



PARÁGRAFO ÚNICO - A empresa só poderá transferir o empregado do Município onde iniciou a exercer suas atividades para outro Município, ainda que próximo, com a concordância por escrito do empregado, caso não tenha esta previsão expressamente no contrato de trabalho, pagando-se a ele as despesas adicionais do Vale-Transporte, e desde que comunicado ao funcionário com pelo menos 7 dias de antecedência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO

A empresa fica obrigada a comunicar a seus empregados, com antecedência de vinte e quatro horas, as mudanças de horário e local de trabalho, respeitada a legislação em vigor, atinente a cada caso, quando for para o mesmo município.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio integral ou parcial por parte da empresa contratante de serviços (como plano de saúde ou odontológico), poderão ser descontinuados em virtude de afastamento formal do empregado ou por sua transferência do antigo posto de serviço para um novo local onde não haja as mesmas exigências contratuais. Contudo, de forma a não haver descontinuidade abrupta do atendimento, a empresa manterá o pagamento pelos 60 (sessenta) dias que sucederem ao respectivo afastamento ou transferência. Após o assinalado prazo de 60 dias, o plano correrá por conta e responsabilidade exclusiva do empregado, que será comunicado por escrito no ato de seu afastamento ou transferência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa junto a seus empregados poderá instituir trabalho no sistema home office (trabalho em domicílio), nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, instituindo um período probatório de adaptação. Caso o empregado não tenha se adaptado às rotinas e exigências da nova função neste interregno, visando à preservação do emprego, o mesmo será revertido ao cargo efetivo e anteriormente ocupado, inclusive retornando ao patamar salarial anterior à respectiva promoção, sem que isso configure alteração contratual lesiva.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

Parágrafo Único: Fica a empresa autorizada a promover, mediante simples comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas às turmas de trabalho, a troca do dia de fruição de feriados (federais, estaduais ou municipais). A empresa poderá exigir o labor normal no dia do feriado calendário, transferindo a correspondente folga remunerada para outro dia da mesma semana ou da semana subsequente, otimizando o andamento dos serviços externos com a incidência do adicional de 100% (cem por cento).

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PONTO ELETRÔNICO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa que adotar sistema de ponto eletrônico por meio de aplicativo pode instituir com seus empregados o uso de aparelho celular particular do empregado para controle de jornada de trabalho, sem a necessidade de custear o equipamento ou a internet ou outro fator necessário à implementação, bastando conceder a respectiva orientação de uso e desde que aceito pelo funcionário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As equipes de que exercem as suas atividades em serviços externos sujeitam-se ao controle de jornada, o qual poderá ser realizado através de sistemas alternativos eletrônicos, aplicativos de celular (com ou sem geolocalização), ou folha de ponto manual. Fica igualmente autorizada a adoção do registro de ponto por exceção, nos termos do art. 74, § 4º, da CLT, mediante o qual os empregados registrarão apenas as ocorrências que fujam à sua jornada regular (como atrasos, faltas, saídas antecipadas e horas extras), presumindo-se, na ausência de anotação, o cumprimento integral da jornada contratual ordinária.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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: A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica a empresa autorizada a utilizar a modalidade de trabalho intermitente, com condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser pago de forma inferior ao piso/hora previsto neste instrumento para a referida função.

PARÁGRAFO SEXTO: A jornada de trabalho poderá ser de 24 (vinte e quatro) horas seguidas de trabalho por 48 (quarenta e oito) horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias em razão da natural compensação, observando-se a concessão ou indenização dos intervalos intrajornada legais.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei nº 9.601, de 28.01.1998, ficando restrito, tão-somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços.

Parágrafo primeiro: O empregador se compromete a fornecer aos seus empregados um demonstrativo das horas extras realizadas no respectivo mês para que os mesmos possam conferir e acompanhar as horas a serem compensadas.

Parágrafo segundo: Caso as horas extras não sejam compensadas em até 1 ano, a empresa compromete-se a realizar o seu respectivo pagamento no contracheque.

Parágrafo terceiro: Fica estipulado que para cada hora excedente trabalhada de segunda a sábado, será computada 01:00 a ser compensada e, para as horas excedentes trabalhadas aos domingos e feriados, serão computadas 02:00 a serem compensadas, estando excluídos destas regras aqueles trabalhadores que trabalham em escala 12x36.

Parágrafo quarto: Fica autorizada a adoção da jornada de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso (12x36).

I) A remuneração mensal pactuada para esta escala já abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados.

II) Em caso de prorrogação de jornada ou labor na escala 12x36 em ambientes considerados insalubres, fica expressamente dispensada a exigência de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESCALA DE REVEZAMENTO E/OU BANCO DE HORAS ESPECÍFICO

A formalização de escala de revezamento e/ou de Banco de Horas poderá ser instituída através de Acordo Individual de Trabalho, celebrado entre empregado e empregador, desde que observado os limites previstos no art. 59 da CLT.

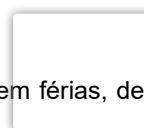
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE ESTUDANTE

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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: A empresa obriga-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: 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 SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS



A empresa realizará exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais e os mesmos poderão ser realizados nas clínicas conveniadas ao Sindicato Laboral, através de solicitação de atendimento junto ao Sindicato, conforme a Norma Regulamentadora 7 - NR 7.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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, e emitidos por médicos e dentistas com inscrição ativas em seus conselhos, sem prejuízo das hipóteses previstas em Lei.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E RECURSO AO INSS

Na hipótese de o empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar à empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar à empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após a comunicação oficial, 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 recuse-se a retornar ao trabalho, deverá o mesmo entregar à empresa, por escrito, a intenção de recurso. Durante todo este período de tramitação recursal em que o empregado não estiver laborando, o contrato de trabalho restará expressamente suspenso, não sendo devido o pagamento de salários ou recolhimentos fundiários e previdenciários por parte da empresa até que o empregado cumpra os trâmites legais de efetivo retorno ao trabalho.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

A empresa manterá nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - CONTRIBUIÇÃO CONSTITUCIONAL CONFEDERATIVA LABORAL

A empresa fica obrigada a custear o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) mensais por funcionário, conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária, para benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos na área trabalhista; 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 dos 5 (cinco) primeiros dias do mês vigente e enviar ao Sindicato Laboral, acompanhado da listagem dos funcionários atualizada mensalmente. 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 PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A empresa abrangida por este Acordo Coletivo, **por meio de autorização prévia e expressa do empregado**, descontará de cada empregado em folha de pagamento, **a quantia de R\$ 60,00 (sessenta reais), sendo R\$ 30,00 (trinta reais) no contracheque do mês de setembro/2026 e R\$ 30,00 (trinta reais) no contracheque do mês de outubro/2026, ou nos 2 meses subsequentes a assinatura do presente acordo coletivo de trabalho**, 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. 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). 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 opoente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo. Após este protocolo, o opoente deverá protocolar o mesmo requerimento no Departamento Pessoal de sua empresa para cessar o aludido desconto.

PARÁGRAFO ÚNICO: Tendo em vista que a empresa atua como mera repassadora dos valores à Entidade Sindical, o Sindicato Laboral assume integral, exclusiva e irrestrita responsabilidade civil, trabalhista e administrativa em relação aos descontos previstos nesta cláusula. Caso a empresa venha a ser autuada, notificada ou condenada, administrativa ou judicialmente (inclusive em ações individuais ou civis públicas promovidas pelo MPT), à devolução de quaisquer valores descontados a este título, o Sindicato Laboral obriga-se a reembolsar a empresa integralmente por todos os valores despendidos (incluindo custas, honorários e o principal atualizado), no prazo máximo de 10 (dez) dias após a notificação extrajudicial, sem prejuízo de denúncia à lide.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CUSTEIO SINDICAL LABORAL

A empresa **mediante autorização prévia e expressa do trabalhador** deverá recolher a Contribuição Sindical, que corresponde um dia de salário do trabalhador, nos prazos e formas previstas pelos artigos 578º e seguintes 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, obrigando – se, ainda, a apresentar 30 (trinta) dias após o efetivo pagamento, cópia das guias devidamente quitadas e

relação dos empregados, em papel ou meio magnético ao Sintacluns e cópia do estatuto Social atualizado. O descumprimento desta cláusula implicará no pagamento de multa 1(um) salário mínimo ao Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO: Tendo em vista que a empresa atua como mera repassadora dos valores à Entidade Sindical, o Sindicato Laboral assume integral, exclusiva e irrestrita responsabilidade civil, trabalhista e administrativa em relação aos descontos previstos nesta cláusula. Caso a empresa venha a ser autuada, notificada ou condenada, administrativa ou judicialmente (inclusive em ações individuais ou civis públicas promovidas pelo MPT), à devolução de quaisquer valores descontados a este título, o Sindicato Laboral obriga-se a reembolsar a empresa integralmente por todos os valores despendidos (incluindo custas, honorários e o principal atualizado), no prazo máximo de 10 (dez) dias após a notificação extrajudicial, sem prejuízo de denúncia à lide.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 Itáu S.A., agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN

Por força do Artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que prevê a valorização social do trabalho, e visando atestar o estrito cumprimento das obrigações normativas e combater a precarização da mão de obra, fica instituída a Certidão de Regularidade Sindical (CERSIN) como instrumento de compliance trabalhista. Recomenda-se a sua apresentação nas contratações com órgãos da administração pública, direta ou indireta, e faculta-se a sua exigência taxativa nas contratações firmadas estritamente com o setor privado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta certidão será expedida pelo Sindicato Laboral para qualquer empresa da categoria, indistintamente, seja associada ou não, assinada por seu Presidente ou substituto legal, 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 para fins de emissão da CERSIN:

- a) Recolhimento das contribuições sindicais legalmente autorizadas;
- b) Recolhimento das taxas e contribuições inseridas neste instrumento, respeitado o direito de oposição;
- c) Cumprimento integral deste Acordo Coletivo 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 e na legislação previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica expressamente ajustado que, em processos licitatórios promovidos pela Administração Pública, a aplicabilidade desta cláusula observará estritamente os ditames da Lei Geral de Licitações (Lei nº 14.133/2021) e o entendimento consolidado do Tribunal de Contas da União (TCU) e do STF. Nestes casos, a CERSIN servirá como robusto elemento de comprovação de regularidade social e de exequibilidade econômico-financeira da proposta (evitando preços aviltantes), não podendo, contudo, ser imposta como requisito restritivo de habilitação não previsto em lei federal.

PARÁGRAFO QUARTO: A ausência da CERSIN, ou o seu vencimento, permitirá ao Sindicato Conveniente e às empresas regulares acionarem os órgãos de fiscalização e os entes contratantes para questionarem a exequibilidade do cumprimento

remuneratório trabalhista da empresa irregular, visando salvaguardar o erário e os trabalhadores.

PARÁGRAFO QUINTO: Somente será expedida a Certidão de Regularidade Sindical (CERSIN) para a empresa que estiver cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas do presente acordo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIAS

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE

A empresa, obrigatoriamente, deverá levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante o período de vigência da mesma.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que o Acordo Coletivo 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRÉ APOSENTADORIA

Aos empregados que tenham mais de 10 (dez) anos ininterruptos de efetivo trabalho na mesma empresa e aos quais falem o máximo de 12 (doze) meses para a obtenção da aposentadoria (por tempo de contribuição ou por idade), fica assegurada a garantia de emprego durante este período de 12 (doze) meses, salvo nos casos de demissão por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demissão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a concessão e validade deste benefício, é condição indispensável e obrigatória que o empregado comunique a empresa, por escrito e mediante protocolo no Departamento Pessoal, no prazo de até 30 (trinta) dias que antecedem o início do período de 12 (doze) meses. Esta comunicação deverá, obrigatoriamente, ser instruída com a Contagem de Tempo de Contribuição oficial emitida pelo INSS (CNIS) que comprove inequivocamente o tempo faltante.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A ausência de comunicação formal por escrito, ou a não apresentação do documento oficial do INSS nos prazos estipulados no Parágrafo Primeiro, implicará na decadência irrevogável do direito à estabilidade provisória, desobrigando a empresa de qualquer reintegração ou indenização substitutiva caso ocorra a rescisão contratual.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Passado o período de 12 (doze) meses previsto para a estabilidade, tendo ou não o empregado requerido sua aposentadoria junto ao órgão previdenciário, cessará automaticamente a garantia de emprego, retornando à empresa o direito potestativo de rescisão.

PARÁGRAFO QUARTO: Para fins desta cláusula, a empresa se compromete a informar os requisitos da referida estabilidade a todos os trabalhadores que completarem 10 anos ininterruptos de efetivo trabalho na empresa, no prazo máximo de 7 dias corridos contados da data que completar os 10 anos, se comprometendo ainda a orientar formalmente os trabalhadores sobre a aquisição da certidão mencionada parágrafo primeiro, sob pena de restar prejudicado os termos dos parágrafos segundo e terceiro.

}

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

WALDEMIRO DE MORAES CAMACHO JUNIOR
SÓCIO
ECO MUNDI SOLUCOES AMBIENTAIS LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA ACO MUNDI 2026.2027

[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>.

