

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000095/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/01/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001006/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.000603/2015-51  
DATA DO PROTOCOLO: 15/01/2015

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

SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S, CNPJ n. 87.078.325/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ANTONIO BELLO;

E

SINDICATO DOS TRAB EM SERVICOS TERCEIRIZADOS, EMP DE ASSEIO E CONS LIMP URBANA AMBIENTAL E AREAS VERDES DE S MARIA, CNPJ n. 02.521.257/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALDECI MOREIRA GARCIA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Serviços Terceirizados de Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes**, com abrangência territorial em **Santa Maria/RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo geral da categoria profissional, a partir de 01-01-2015, para uma prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais, é fixado na quantia de R\$829,40(oitocentos e vinte e nove reais com quarenta centavos), pelo que nenhum trabalhador da categoria profissional poderá receber salário inferior ao valor ora estabelecido quanto ao salário para 220h mensais de trabalho.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

<b>FUNÇÃO</b>	<b>CBO</b>	<b>SALÁRIO MENSAL</b>
almoxarife	4141	<b>996,15</b>
ascensorista - 180h	5141	<b>837,15</b>
atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	<b>998,65</b>
auxiliar de almoxarifado	4141	<b>829,40</b>
auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	<b>937,64</b>
auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	<b>829,40</b>
auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha	5135	<b>829,40</b>
catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	<b>924,00</b>
coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	<b>978,02</b>
contínuo, office-boy	4122	<b>829,40</b>
controlador de pragas, aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	<b>912,26</b>
copeiro	5134	<b>829,40</b>
cozinheiro geral, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	<b>870,80</b>
faxineiro, limpador, auxiliar de limpeza, servente de limpeza, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva	5143	<b>829,40</b>
guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	<b>829,40</b>
jardineiro	6220	<b>829,40</b>
leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	<b>923,07</b>
limpador alpinista	5143	<b>1.053,86</b>
monitor de creche ou albergue infantil	3341	<b>870,80</b>
motociclista no transporte de documentos e pequenos volumes, motoboy	5191	<b>923,07</b>
operador de rádio-chamada, operador de central de monitoramento	4222	<b>998,65</b>

porteiro/vigia/guarda patrimonial de condomínios residenciais ou comerciais	5174	<b>946,30</b>
porteiro/vigia/guarda patrimonial de empresas, associações, fundações, instituições de beneficência e entidades públicas	5174	<b>998,65</b>
preparador de materiais hospitalares	7842	<b>1.015,00</b>
receptionista em geral, receptionista	4221	<b>937,64</b>
repositor de mercadorias, repositor	5211	<b>909,65</b>
telefonista – 180h	4222	<b>937,64</b>
varredor de rua, gari, varredor – Limpeza Urbana	5142	<b>829,40</b>
zelador	5141	<b>1.010,69</b>

#### **CLÁUSULA QUINTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL**

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de até R\$1.230,00 (um mil duzentos e trinta reais) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2015, em quantia equivalente a 8,93% (oito inteiros e noventa e três centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$1.230,01 (um mil duzentos e trinta reais e um centavo) em diante terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2015, em quantia equivalente a 8,93% (oito inteiros e noventa e três centésimos por cento).

Os percentuais de reajuste incidirão sobre os salários do mês de janeiro de 2014, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2014 até 31-12-2014, salvo se decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### **CLÁUSULA SEXTA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL**

Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de fevereiro de 2014 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. O empregado mais novo, entretantes, não poderá receber salário superior ao percebido pelo empregado mais antigo na mesma empresa, desde que ambos exerçam a mesma função e cujo tempo de serviço seja inferior a 2 (dois) anos.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS**

As homologações das rescisões de contratos de trabalho devem ocorrer nos mesmos prazos previstos em lei para pagamento das parcelas rescisórias, isto é, nos prazos estabelecidos no §6, do art. 477 da CLT.

Nas rescisões relativas a contratos de trabalho com mais de ano de vigência, a empregadora deverá fazer contato com o sindicato dos empregados para agendar a homologação no próprio dia da concessão do aviso prévio, no dia da comunicação da despedida ou no dia do pedido de demissão.

Caso a empregadora, no prazo de até 10(dez) dias do término do prazo legal para o pagamento das parcelas rescisórias, não compareça no Sindicato Profissional para homologar rescisão de contrato de trabalho com mais de ano de vigência e/ou devolver a CTPS com a anotação da baixa do contrato no mesmo prazo de 10 dias, haverá a automática incidência de multa em favor empregado no valor equivalente a um (01) salário-base do mesmo, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias. Não haverá a incidência da multa se a homologação não se realizar no prazo ora estabelecido em razão do não comparecimento do empregado, por falta de agenda do Sindicato Profissional ou, ainda, por negativa infundada de assinatura/homologação por parte do empregado ou do Sindicato Profissional.

O Sindicato Profissional registrará no verso no Recibo de Rescisão Contratual: (a) a data agendada pelo Sindicato Profissional para a homologação da rescisão contratual; (b) eventual ausência do empregado na data agendada para homologação; (c) o motivo da eventual não homologação da rescisão e a presença da empregadora no dia e hora agendados.

O Sindicato Profissional assume o compromisso de assinar e registrar/carimbar a homologação em todas as páginas/folhas do recibo de rescisão contratual.

O agendamento de homologação de rescisão de contrato de trabalho que demande a apresentação dos exames demissionais "Hepatite – HVA", Hepatite HBSGA", "ECG" ou "EEG", deverá observar e se adequar aos prazos especiais praticados para a entrega dos resultados dos exames especiais.

## **CLÁUSULA OITAVA - DOCUMENTOS**

No ato da assinatura/homologação da rescisão contratual, o empregador deverá apresentar/entregar os seguintes documentos: 1 - carta de aviso prévio; 2 - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado; 4 – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), com os respectivos depósitos nos últimos 6 (seis) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão, quando for o caso; 5 - Extrato do FGTS atualizado; 6 - CTPS devidamente atualizada; 7 - Seguro-Desemprego - CD; 8 - Guias de Pagamento da Contribuição Sindical profissional e da Contribuição Assistencial profissional; 9 – Certidão de Regularidade Sindical fornecida pelo SINDASSEIO; e 10 - Na forma da Portaria n.º 3.214, de 08-06-78, com a redação que a Portaria SSMT n.º 12, de 06-06-83 deu à NR-7 - Exame Médico Demissional. No caso do empregado receber remuneração variável (horas extras, adicional de horas extras, adicional noturno, etc.), fazer no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, demonstrativo para efeitos das integrações e apresentar os devidos recibos de pagamento salarial para comprovação do demonstrativo referido.

A não apresentação da guia de pagamento da contribuição sindical profissional, da guia de pagamento contribuição assistencial profissional e da Certidão de Regularidade Sindical fornecida pelo SINDASSEIO não importará na ausência de assistência por parte da entidade sindical na homologação da rescisão, mas autorizará a entidade a registrar ressalva no termo de rescisão e a comunicar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego a não comprovação do pagamento das contribuições.

O Sindicato Profissional deverá manter cadastro para registro e arquivamento dos documentos indicados nos itens “8” e “9” desta cláusula, de modo a permitir que as empresas apresentem ditos documentos uma única vez - e não em todas as rescisões contratuais – e os renovem quando do término das respectivas vigências.

Nas rescisões formalizadas sem a assistência do Sindicato Profissional ou do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas ficarão dispensadas da apresentação dos documentos indicados nos itens “8” e “9” desta cláusula.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e da rescisão contratual em sexta-feira e em véspera de feriados deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese das empresas que efetuam o pagamento dos salários através de depósito bancário.

No ato do pagamento das verbas rescisórias, mediante requerimento do empregado, o empregador deverá entregar-lhe o formulário da "Relação e Salários de Contribuição - RSC", ou seu equivalente, devidamente preenchido e assinado, relativo ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins previdenciários e segundo modelo do respectivo órgão.

Se o pagamento do salário for realizado por meio de cheque, a empregadora garantirá ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo dentro do horário bancário no mesmo dia, tempo esse que no máximo será 2 (duas) horas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA**

O salário normativo do empregado que trabalha em jornada reduzida, ou seja, inferior a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, será obtido através do seguinte cálculo: Dividir a duração do trabalho semanal (jornada” semanal contratada) por 6 (seis) dias da semana; após, multiplicar este resultado por 30 (trinta) dias do mês; finalmente, o produto desta operação multiplicar pelo valor equivalente a 1 (uma) hora de trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS**

O pagamento dos salários e demais encargos devidos pela rescisão do contrato de trabalho, inclusive a multa de 40% do FGTS, quando for o caso, será efetuado até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato (no caso do aviso prévio trabalhado), ou até o 10º (décimo) dia, contado da carta aviso (notificação ou aviso prévio) da demissão, quando este for indenizado, dispensado o seu cumprimento ou no caso de ausência do aviso prévio, sob pena do empregador responder por multa de valor equivalente a 1(um) salário-base mensal do empregado, para atrasos de até 30 (trinta) dias, e mais a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmo salário-base mensal por dia de atraso a partir do trigésimo dia de atraso, limitada ao valor máximo de 4 (quatro) salários-base mensais do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado.

A multa ora estabelecida, por ser mais benéfica ao trabalhador, substitui e tem prevalência sobre a multa

estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT, não deixando margem ou direito à cobrança concomitante das duas multas.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Admitido empregado para a função de outro empregado despedido sem justa causa, é garantido para o empregado substituto salário idêntico ao do empregado de menor salário ajustado na mesma função, sem considerar vantagens de natureza pessoal e, no caso de substituição temporária, salário idêntico ao do empregado substituído, também excluídas vantagens de natureza pessoal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADO MAIS NOVO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa receber pagamento de salário superior ao do empregado mais antigo que exercer a mesma função ou tarefa.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTOS**

São válidos e permitidos descontos efetuados nos salários dos empregados, desde que por eles autorizados e desde que respeitado o limite do § Único do art. 82 da CLT, a título de refeições e ranchos fornecidos, convênios mantidos com farmácias e funerárias e de associações de empregados.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RECIBO DE PAGAMENTO SALARIAL E 2ª VIA DA RESCISÃO CONTRATUAL**

As empresas ficam obrigadas a fornecer para os empregados cópias do envelope de pagamento salarial ou similar, com as seguintes especificações, no mínimo: 1) o nome da empresa empregadora; 2) o nome do empregado; 3) o local onde o empregado presta os seus serviços; 4) a discriminação das parcelas e respectivos valores pagos; 5) os títulos e valores dos descontos efetuados e 6) o valor a ser recolhido ao FGTS. Os empregadores, da mesma forma, deverão entregar aos empregados a 2ª (segunda) via do recibo de pagamento da rescisão contratual.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

## **13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL - 13º SALÁRIO**

Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª (primeira) parcela da Gratificação de Natal - 13º Salário - no mês de janeiro, terão a faculdade de requerer o pagamento até o dia anterior ao início do gozo das férias, recebendo o respectivo valor até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao retorno das férias, incluindo-se no cálculo o período de férias, até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos duodécimos já vencidos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Os empregadores poderão pagar o 13º salário de seus empregados em parcela única até o 5º dia útil do mês de dezembro do respectivo exercício.

## **Gratificação de Função**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNÇÃO GRATIFICADA**

O empregado que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 5 (cinco) anos ou mais, caso deixe de exercê-la, terá assegurado o pagamento do valor da comissão ou gratificação, que será incorporada ao seu salário básico.

## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

A jornada laboral excedente à fixada no contrato de trabalho, ou excedente à jornada legal, será paga com adicional de 50% (cinquenta por cento) do salário-hora normal, quanto às 1ª (primeira) e 2ª (segunda) horas e, nas superiores, por necessidade imperiosa ou motivo de força maior, com adicional equivalente a 100% (cem por cento) do salário-hora.

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Os Sindicatos convenientes renovam A EXTINÇÃO da previsão e/ou o direito ao pagamento/recebimento de adicional de tempo de serviço de 5% (cinco por cento) a cada 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho para

o mesmo empregador ou grupo econômico, segundo assegurado nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho ajustadas no período de 01-03-1987 até 30-04-2000.

A extinção ajustada pelos Sindicatos convenientes, que foi objeto da Convenção Coletiva do Trabalho do período de 1º de maio de 2000 a 30 de abril de 2001, não afetará ou prejudicará os direitos já adquiridos até 30-04-2000, de modo que aqueles trabalhadores que já recebem este adicional de tempo de serviço ou que a ele já fizeram jus, não terão os seus direitos prejudicados.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base da categoria profissional, terá direito a receber o pagamento de indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal no ato da rescisão contratual.

Considerando a data-base da categoria profissional, a indenização adicional só caberá nos contratos de trabalho cujo aviso prévio trabalhado, indenizado ou dispensado, tenha o seu término dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem o dia 1º de janeiro de 2016.

No caso do último dia do aviso prévio (indenizado, dispensado ou trabalhado) coincidir com o dia 1º de janeiro de 2016 ou cair em data subsequente, o empregado não terá direito de receber o pagamento desta indenização adicional, mas sim o pagamento dos títulos rescisórios com base nas novas condições de trabalho vigentes a partir de 1.º de janeiro de 2016.

O pagamento das parcelas rescisórias devidas complementarmente pelas novas condições de trabalho deverá ocorrer, sem a incidência de qualquer multa, no prazo de 10 dias úteis após a publicação ou divulgação da Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

A indenização adicional não será devida no caso de dispensa sem justa causa decorrente de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOMINGOS E FERIADOS**

O trabalho em domingos e feriados, desde que não compensados pela folga em outro dia da semana anterior ou posterior, terá um adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o salário-hora do empregado que trabalhar nestas condições.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO E AUXÍLIO LANCHE**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2015, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior a 6(seis) horas, isto é, àqueles que têm necessidade e direito a intervalo de uma

hora para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, auxílio-alimentação sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$13,00 (treze reais) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio-alimentação mediante o fornecimento de refeição pronta ou em restaurante próprio ou de terceiros de valor não inferior a R\$13,00 (treze reais) por dia de efetivo trabalho, autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 17,50% (dezesete inteiros e cinquenta centésimos por cento) do valor do auxílio-alimentação proporcionado.

O auxílio-alimentação ora instituído não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim.

Convencionam as partes que o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico ou manual, contados 5 (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término da respectiva jornada trabalho, não será computado para a definição/cálculo da jornada diária de trabalho para os fins previstos nesta cláusula, isto é, para apurar se a jornada diária foi ou não superior a 6 (seis) horas.

O valor do auxílio alimentação dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2014, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 8,33% (oito inteiros e trinta e três centésimos por cento) em 01/01/2015, respeitado o valor mínimo de R\$13,00 (treze reais) estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio alimentação.

O auxílio alimentação, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excludente em relação ao auxílio lanche estabelecido na cláusula seguinte, e vice versa, de modo que o trabalhador em hipótese alguma fará jus ao auxílio alimentação e ao auxílio lanche concomitantemente no mesmo dia de trabalho.

## **AUXÍLIO LANCHE**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2015, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho de 4 (quatro) a 6 (seis horas) auxílio lanche sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche pronto ou em restaurante/lanchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a R\$6,50(seis reais e cinquenta centavos) por dia de efetivo trabalho, autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 17,50% (dezesete inteiros e cinquenta centésimos por cento) do valor do auxílio lanche proporcionado.

O auxílio lanche ora instituído não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim. Convencionam as partes que o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico ou manual, contados 5 (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término da respectiva jornada trabalho, não será computado para a definição/cálculo da jornada diária de trabalho para os fins previstos nesta cláusula, isto é, para apurar se a jornada diária foi ou não superior a 6 (seis) horas.

O valor do auxílio lanche dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2014, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 8,33% (oito inteiros e trinta e três centésimos por cento) em 01/01/2015, respeitado o valor mínimo de R\$6,50 (seis reais e cinquenta centavos) estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio lanche.

O auxílio lanche ora instituído, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excludente em relação auxílio alimentação estabelecido na cláusula anterior, e vice versa, de modo que o trabalhador em hipótese alguma fará jus ao auxílio alimentação e ao auxílio lanche concomitantemente no mesmo dia de trabalho.

Na hipótese de cargas diárias de trabalho variáveis, em que em alguns dias há 8(oito) ou mais horas de trabalho e noutros há de 4(quatro) a 6(seis) horas de trabalho, o empregado fará jus ao vale alimentação para e relativamente aos dias em que a carga diária for de 8(oito) ou mais horas de trabalho e fará jus ao auxílio lanche para e relativamente aos dias em que a carga horária for de 4(quatro) a 6(seis) horas de trabalho.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

Os empregadores são obrigados a fornecer, antecipadamente e até o último dia do mês, vale-transporte para os seus empregados atenderem suas necessidades de transporte coletivo da residência ao local de trabalho e vice-versa.

Os empregadores, como ressarcimento do custo dos vales transporte, poderão descontar dos salários a quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor bruto do salário normativo mensal da função desempenhada pelo empregado ou, caso o empregado cumpra jornada de trabalho reduzida e receba salário proporcional à jornada reduzida, do valor bruto do salário mensal contratado.

Durante o prazo de vigência do contrato de experiência o vale transporte poderá ser fornecido de forma diária no local da prestação dos serviços, enquanto que a partir do término da vigência do contrato de experiência o vale transporte será fornecido no local da prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal. Prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal.

Nas localidades onde não há a comercialização/sistema de fichas, ticket ou cartão magnético de vale-transporte, os empregadores terão a faculdade de cumprir a obrigação de concessão de vale-transporte mediante a antecipação em dinheiro da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da residência para o trabalho e vice-versa.

O valor da antecipação em dinheiro, que corresponde ao excedente à participação do empregado, de 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da função desempenhada pelo empregado, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

As entidades sindicais convenientes renovam, neste ato, o “PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR” em favor de todos os empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, associados ou não do Sindicato Profissional, com intuito de proporcionar atendimento aos trabalhadores nos casos de falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho do empregado, ou quando do nascimento de filho de empregado.

O plano continuará sendo administrado pela FEEAC/RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul, sendo gerido por empresas especializadas que garantam o fiel cumprimento dos auxílios abaixo estabelecidos e que sejam previamente autorizadas em conjunto pela FEEAC/RS e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande

do Sul.

1) Ocorrendo o falecimento de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, e desde que os familiares ou o empregador avisem a respectiva empresa gestora em tempo hábil, será enviado agente habilitado até o local para prestar apoio à família, providenciando o pagamento das despesas com o funeral e sepultamento até o limite de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais).

2) A carteira profissional do trabalhador será o único documento exigido para iniciar a prestação dos serviços funerários. O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional ou pela gestora do Plano de Benefício Social Familiar, deverá apresentar outros documentos, sob sua responsabilidade, como: cópia da ficha de registro e recibo do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, necessários à continuidade da prestação dos benefícios, além dos documentos relativos ao arrimo/representante legal do trabalhador.

Caso a comunicação do óbito ocorra após as providências/sepultamento, o valor definido pelos sindicatos será disponibilizado **em conta corrente do arrimo/representante legal do falecido**, em parcela única, após recebimento pela Gestora dos documentos que possibilitem a prestação desse benefício.

3) Ao comunicar o falecimento, o arrimo/representante legal do falecido poderá optar por serviço de funeral e sepultamento de menor custo, recebendo em conta corrente a diferença.

4) Ocorrendo o falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, será pago mensalmente à família/arrimo do falecido, como medida de apoio à renda familiar: do primeiro ao sexto mês o valor de R\$ 320,00; do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 270,00; e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$145,00, vencendo-se a primeira parcela no 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao da entrega do documento comprobatório de vínculo empregatício, dados bancários e endereço do(s) beneficiário(s).

4.1 – O trabalhador ou arrimo de família receberá também um cartão pessoal e intransferível para uso em farmácias conveniadas, com um crédito liberado de R\$ 200,00 (duzentos reais) para aquisição de medicamentos, além de possibilitar descontos, válido pelo período de 3 (três) anos.

4.2 – Em hipótese alguma os valores tratados no item 4 poderão ser creditados em parcela única, uma vez que o intuito do valor é complementar a renda mensal da família, visando sua reestruturação.

5) Nos casos em que haja mais de 1(um) beneficiário, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assumam a veracidade das informações e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

5.1 - A ordem de pagamento dos valores beneficiários será:

- 1º - cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o)
- 2º - filhos, na inexistência do cônjuge ou companheira;
- 3º - pais, inexistindo cônjuge, companheira(o) e filhos;

4º - herdeiros legais, inexistindo o cônjuge ou companheira (o), os filhos e os pais.

6) - Ocorrendo o falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, serão entregues na residência do trabalhador falecido ou incapacitado, ou, se o falecido morava sozinho, na residência dos filhos, dos pais ou dos herdeiros legal, nesta ordem, duas cestas de alimentos ao mês, contendo cada uma delas 25kg de alimentos de valor equivalente a no mínimo R\$ 120,00 (cento e vinte reais) cada uma, pelo prazo de 6(seis) meses. Em hipótese algum este auxílio poderá ser prestado em dinheiro ou crédito em conta corrente de uma única vez, pois o auxílio tem caráter alimentar.

7) - Ocorrendo nascimento de filho(s) de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, seja mãe, seja pai, o empregado receberá auxílio constituído de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por filho e, no mês imediatamente seguinte, em sua residência, produtos indispensáveis ao recém-nascido e sua mãe, no valor equivalente a R\$ 100,00 (cem reais) por filho. Em hipótese algum este auxílio poderá ser prestado em dinheiro ou crédito em conta corrente.

7.1 – Caso o pai e a mãe do bebê sejam empregados registrados em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta convenção coletiva, ambos receberão este auxílio.

7.2 – Tal auxílio deverá ser encaminhado à FEEAC/RS, em cheque nominal que deverá ser entregue pessoalmente à mãe do bebê.

8) No caso de falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador será reembolsado do valor da rescisão do contrato de trabalho havida, até o limite de R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais).

8.1 - Para o recebimento do reembolso, o empregador deverá encaminhar à gestora, cópia do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho), devidamente homologado pelo sindicato profissional, independentemente do período de vigência do contrato de trabalho, com a indicação dos dados bancários de titularidade da empresa empregadora, para transferência do valor, que será efetivada em até 5 (cinco) dias úteis após a apresentação dos dados e documentos.

9) O óbito do empregado ou sua incapacitação permanente para o trabalho, assim como o nascimento de filho, deverão ser formalmente comunicados ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.

9.1 - A não comunicação do evento no prazo de 90 dias importará na automática perda do direito aos auxílios previstos no “Plano de Benefício Social Familiar”.

10) Para a efetiva viabilidade financeira deste “Plano de Benefício Social Familiar”, e com o expreso consentimento das entidades convenientes, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor de R\$ 8,46 (oito reais e quarenta e seis centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora ou sindicato profissional.

10.1 – Atendendo recomendação do Ministério Público do Trabalho, resolveram os sindicatos convenientes suprimir a participação financeira dos trabalhadores no custeio do “Plano de Benefício Social Familiar”, passando para 17,5% o limite do desconto do auxílio alimentação, posto que o percentual de desconto do auxílio alimentação havia sido reduzido na convenção coletiva anterior de 20% para 15% exatamente para compensar a participação financeira que os trabalhadores passariam a ter no custeio do “Plano de Benefício Social Familiar” que se implementava à época.

10.2 - Os valores pagos para o custeio e os benefícios proporcionados pelo Plano de Benefício Social Familiar, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para nenhum fim.

11) Caso a empresa opte por uma prestação de serviço não gerida por entidade contratada pelos sindicatos, deverá, antes da contratação, encaminhar à FEEAC/RS minuta do contrato discriminando a forma de prestação dos serviços, cuja contratação deverá ser autorizada por escrito pela FEEAC/RS.

12) O empregador que, por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação ou do nascimento de filhos do trabalhador, estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

13) Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses ou enquanto esta cláusula permanecer na CCT, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula até seu efetivo retorno ao trabalho.

14) No ato da homologação dos contratos de trabalho o empregador deverá apresentar ao sindicato profissional as guias comprobatórias do recolhimento das contribuições para o custeio do "Plano de Benefício Social Familiar", juntamente com o Caged de cada mês.

15) O "Plano de Benefício Social Familiar" ora instituído vigorará no período de 01/01/2015 a 31/12/2015, de modo que as empresas do segmento estão obrigadas a renovar o plano até o dia 08 de janeiro de 2015 e garantir os benefícios relativamente a eventos com fato gerador a partir do dia 1º de janeiro de 2015, inclusive.

16) As empresas autorizadas a gerir o "Plano de Benefício Social Familiar" deverão divulgar, às empresas e aos trabalhadores, os procedimentos necessários à participação no Plano e à obtenção dos auxílios aqui definidos.

17) Os editais de licitações para a contratação de serviços/empresas do segmento deverão prever, nas respectivas planilhas de custos, a provisão financeira para cumprimento do "Plano do Benefício Social Familiar", de modo a preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

18) O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

19) Caso a(s) empresa(s) gestora(s) não garanta(m) o fiel cumprimento dos auxílios assegurados pelo Plano de Benefício Social Familiar, as entidades sindicais convenientes, com recursos próprios e paritariamente, garantirão e proporcionarão aos respectivos beneficiários os auxílios assegurados pelo Plano de Benefícios.

### **Auxílio Maternidade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO NASCIMENTO**

As entidades sindicais convenientes renovam, neste ato, o "PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR" em favor de todos os empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, associados ou não do Sindicato Profissional, com intuito de proporcionar atendimento aos trabalhadores nos casos de nascimento(s) de filho(s) de empregado.

As condições e benefícios estão previstos no "PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR" que consta no SubGrupo **Auxílio Morte/Funeral** .

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO FARMÁCIA**

As empresas do segmento econômico terão a faculdade de estabelecer convênios com farmácias para atendimento de seus empregados, limitando o valor mensal de compras em 20% do salário-base mensal e com o desconto em folha dos respectivos valores gastos pelos empregados.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO**

Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano a contar da rescisão do contrato anterior, será vedada a celebração de novo contrato de experiência caso a readmissão seja para a mesma função antes exercida e desde que o empregado na vigência do contrato anterior tenha cumprido integralmente o prazo de contratação por experiência.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES**

Os empregadores, a partir de 1º de maio de 2001, na forma da Instrução de Serviço n.º 01/99 do MTE, passarão a fazer as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados exclusivamente no sindicato da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESPESA DE DESLOCAMENTO - RESCISÕES CONTRATUAIS**

Os empregadores ficam obrigados a cobrir as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços, a saber: alimentação, transporte e, quando for o caso, estadia, desde que efetuados sob orientação e determinação da empresa.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO TRABALHO NO PERÍODO RESPECTIVO**

O empregado que for despedido sem justa causa ou que pedir demissão, poderá pedir a dispensa do cumprimento do aviso prévio e o empregador terá a faculdade de dispensá-lo ou não do cumprimento do aviso prévio.

Caso o empregador decida dispensar o empregado do cumprimento total ou parcial do aviso prévio trabalhado, ficará automaticamente desonerado do pagamento dos dias restantes do aviso prévio, pagando as verbas rescisórias até o 1º (primeiro) dia útil imediato à data do término do contrato inicialmente prevista.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA AVISO**

A comunicação da rescisão contratual, quer de parte do empregador ou quer de parte do empregado, será feita através de carta aviso (aviso prévio) e, se for por justa causa, com a especificação do motivo desta, indicando, em qualquer hipótese, o pagamento das parcelas rescisórias na sede do Sindicato profissional. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias será atestada pelo Sindicato profissional, desobrigando o empregador da multa de pagamento do salário-dia e da multa prevista em lei.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO - SUSPENSÃO**

O aviso prévio será suspenso se no seu curso o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, complementando-se os dias faltantes do aviso prévio quando o empregado retornar do benefício.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas, no ato da admissão, deverão fornecer aos empregados cópia do contrato de trabalho, mediante protocolo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS**

Os empregadores anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado a função efetivamente exercida, bem como o código correspondente, na forma da "Classificação Brasileira de Ocupações - CBO".

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

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO À MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a celebração de acordo triangular entre (1) a empresa que está perdendo determinado contrato de prestação de serviços, (2) a empresa que está assumindo o mesmo contrato de prestação de serviços e (3) o empregado, este necessariamente sob a assistência de seu sindicato, com as seguintes condições: (a) a empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admite o empregado e a ele concede garantia de emprego pelo prazo de 6 (seis) meses; (b) o empregado será admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia imediatamente seguinte ao de seu desligamento da empresa que está perdendo o contrato, e (c) a empresa-empregadora que está perdendo o contrato de prestação de serviços, de um lado, ficará desonerada do pagamento do aviso prévio, vez que o empregado seguirá empregado e sem perder salário, e, de outro, recolherá em favor do empregado demitido, com abrigo no parágrafo segundo, do artigo 9º do Decreto 99.684/90, a multa de 20% sobre o montante dos depósitos realizados e/ou devidos por conta de seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GESTANTE**

É assegurado às empregadas gestantes o direito a estabilidade provisória no emprego até 5 (cinco) meses após o parto. No caso de dispensa sem justa causa, deverá a empregada, se solicitado e custeado pelo empregador, realizar exame de gravidez na mesma oportunidade em que realizar o exame demissional. Em sendo positivo o exame de gravidez, a demissão será tornada sem efeito e o contrato de trabalho seguirá vigorando. Para a hipótese do exame de gravidez não ser realizado por ato ou vontade da empregada, ou de o exame de gravidez apresentar resultado negativo, fica assegurado à empregada comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 30 (trinta) dias após a rescisão do contrato de trabalho. Se a empregada comprovar ao empregador o seu estado gravídico até 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, assegurada será a reintegração no emprego e o pagamento dos salários entre a rescisão e a efetiva reintegração no emprego. Em sentido oposto, se a comprovação do estado gravídico ao empregador acontecer depois de transcorridos 90 (noventa) dias da rescisão do contrato de trabalho, embora remanescendo o direito à reintegração, a empregada não terá direito e a empregadora não estará obrigada ao pagamento dos salários relativos ao período entre a rescisão do contrato e a data da efetiva comprovação do estado gravídico, de modo a se evitar e a não se incentivar abuso de direito e enriquecimento sem causa.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APOSENTADORIA**

O trabalhador que contar com pelo menos 3 (três) anos de serviço ininterrupto para o mesmo empregador e estiver a 2 (dois) anos, ou menos, para completar a idade ou o tempo de serviço para requerer sua

aposentadoria, gozará de estabilidade provisória no emprego até a data do deferimento do pedido de aposentadoria, salvo cometimento de falta grave. Caso ocorra a demissão sem justa causa, o empregado deverá comprovar a condição até 30 (trinta) dias após o término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito aqui assegurado. O implemento da condição assegura-lhe o direito à reintegração no emprego, nas mesmas condições anteriores. O empregado que alcançar uma das condições para a obtenção de sua aposentadoria por idade ou tempo de serviço, se não a requerer decairá do direito à estabilidade provisória ora estabelecida.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIMPADOR ALPINISTA**

O exercício da função de limpador alpinista, assim entendidos os trabalhadores que exerçam suas atividades em altura superior a dois metros com risco de queda (NR 35), somente será autorizado mediante a comprovação de cumprimento das medidas estipuladas na norma técnica, constituindo-se em obrigação do empregador:

- a) garantir o treinamento do trabalhador;
- b) avaliação prévia de riscos;
- c) realização de exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais;
- d) Fornecimento de EPIs.

§ Único: Fica garantido ao trabalhador o direito de recusa sempre que constatar evidências de riscos graves e iminentes para sua segurança e saúde ou a de outras pessoas.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS**

Os salários decorrentes das estabilidades provisórias reconhecidas e concedidas pelo presente ato Coletivo de Trabalho serão devidos apenas pelo período do afastamento até o limite de tempo previsto para o término da respectiva estabilidade. Tais estabilidades provisórias não prevalecerão no caso de pedido de demissão, término de contrato por prazo determinado e de comprovada ou confessada justa causa.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSATÓRIA**

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal diária até o limite máximo legal permitido visando a compensação de horas não trabalhadas em outro dia da semana, sem que esse acréscimo diário seja considerado como trabalho extraordinário.

Da mesma forma, as empresas poderão praticar jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) de descanso exclusivamente em serviços de portaria/vigia/guarda patrimonial, recepção, operação de central de monitoramento e atendimento de chamados de alarme/suporte, sem que este acréscimo de horas na jornada seja considerado como trabalho extraordinário.

Em ambos os casos é irrelevante que a atividade seja insalubre.

No cumprimento da jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) considerar-se-á para todos os efeitos que houve o gozo de um repouso semanal remunerado e que o eventual trabalho prestado em domingo restou compensando com a folga em outro dia da semana.

A adoção da jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) de descanso importará, em qualquer hipótese, na obrigação de pagamento do salário normativo respectivo.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado “*BANCO DE HORAS*”, na forma dos critérios básicos estabelecidos nesta cláusula.

A duração da jornada de trabalho, exclusivamente dos trabalhadores contratados para o cumprimento de jornada mensal de 220h (duzentos e vinte horas), poderá ser prorrogada sem que haja qualquer acréscimo salarial, mesmo em atividades insalubres, caso ocorra a correspondente diminuição da duração da jornada de outro dia, de tal maneira que não exceda, no período máximo de 60 (sessenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas e à soma das jornadas bimestrais legais previstas, considerando-se como normal a jornada bimensal de 372h (trezentos e setenta e duas horas) de efetivo trabalho.

A duração da jornada dos trabalhadores que laboram em serviços de portaria/vigia/guarda patrimonial, recepção, operação de central de monitoramento e atendimento de chamados de alarme/suporte poderá ser prorrogada até 12h (doze horas) por dia, enquanto que a jornada dos demais trabalhadores poderá ser prorrogada até o máximo de 10h (dez horas) por dia.

Respeitados os limites estabelecidos nesta cláusula, a prestação laboral excedente a 372h (trezentos e setenta e duas horas) de efetivo trabalho a cada período de 2 (dois) meses, considerar-se-á como horas extras.

As horas do “*Banco de Horas*” não poderão ser descontadas ou compensadas com as férias dos empregados e as ausências legais estabelecidas no artigo 473 da CLT.

As horas trabalhadas para compensação serão sempre consideradas na paridade de 1h (uma hora) para 1h (uma hora).

Fica assegurado, em qualquer caso, o gozo de repouso semanal remunerado de 24h (vinte e quatro horas) coincidente com um domingo por mês e o gozo de intervalo de 11h (onze horas) entre duas jornadas de

trabalho.

Salvo a fixação do repouso semanal remunerado noutra dia da semana, o trabalho prestado em domingo ou feriado será remunerado com adicional de 100% (cem por cento).

As horas extras prestadas e não compensadas no período de 60 (sessenta) dias serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento, acrescidas do respectivo adicional de horas extras

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma indicada nesta cláusula "8", o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas na forma do parágrafo terceiro do artigo 59 da CLT.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO - FERIADOS**

Será estabelecida, mediante acordo entre o empregador e a maioria dos empregados, a possibilidade de compensação do trabalho nas segundas-feiras ou sextas-feiras com o trabalho em 1 (um) ou mais sábados anteriores, ou com o aumento de carga horária em outros dias da semana, bem assim quando recair dia feriado em terças ou quintas-feiras, sempre respeitado o limite máximo de 44h semanais de trabalho. Nestes casos ficará valendo, para todos os efeitos legais, o atestado médico estabelecido para o menor.

#### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALOS NA JORNADA**

Considerando a especificidade dos serviços de asseio e conservação prestados às pessoas jurídicas de direito público e/ou privado, que não podem coincidir ou prejudicar o andamento normal destas outras atividades, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho seja superior a 2h (duas horas) e até o máximo de 4h (quatro horas).

#### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DO PONTO**

Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico ou manual, contados 5min (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término dos respectivos turnos de trabalho de cada jornada.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATRASO - REPOUSO - COMPENSAÇÃO**

Será assegurado o repouso semanal remunerado ao empregado que chegar atrasado ao serviço e receber autorização do empregador para trabalhar normalmente, compensando-se o atraso no final da jornada de trabalho do próprio dia ou de outro dia da mesma semana.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES ESCOLARES**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FALTAS LEGAIS - COMUNICAÇÃO PRÉVIA**

O empregado fica obrigado a comunicar ao empregador, até o dia útil imediatamente anterior, as faltas ao trabalho pelos motivos relacionados nos incisos II, III (no caso de parto agendado), IV a VIII do artigo 473 da CLT.

O empregado, sempre que possível, comunicará ou solicitará que terceiros comuniquem à empregadora, pessoalmente, por telefone, e-mail ou carta, a necessidade e o tempo de afastamento do trabalho por motivos outros que não os indicados no artigo 473 da CLT, tais como, mas não se resumindo, a afastamento por doença e acidente.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESLOCAMENTO DO EMPREGADO**

Quando o intervalo entre um turno de trabalho e o turno seguinte for superior a 2h (duas horas) e até o limite de 4h (quatro horas), e houver deslocamento do empregado, a mando do empregador, para cumprir o 2º (segundo) turno em outro endereço ou outro tomador dos serviços, necessitando de transporte de ida, o empregador fornecerá para o empregado, antecipadamente, o dinheiro necessário para o pagamento das passagens de ida e volta, ou, alternativamente, vale-transporte, sem qualquer ônus para o empregado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CURSOS**

Os cursos promovidos pelo empregador, quando a frequência ou comparecimento forem obrigatórios, serão realizados dentro da respectiva jornada de trabalho. No caso de exceder a jornada de trabalho, os empregados deverão receber o pagamento das horas excedentes acrescidas do adicional de horas extras

de 50% (cinquenta por cento).

As horas superiores à jornada de trabalho contratada, consumidas/investidas pelos trabalhadores em cursos de aprimoramento profissional ministrados ou administrados pelo SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e outras entidades credenciadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de interesse do empregador e sem custos para o empregado, não serão computadas na jornada de trabalho e não serão consideradas como horas de trabalho para nenhum fim.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, com o acréscimo do terço (1/3) constitucional.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com feriado ou dia do repouso semanal remunerado, sob pena desses dias serem pagos em dobro.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME**

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação do uniforme é encargo do empregado, que o devolverá limpo no ato da rescisão do contrato de trabalho. Em não havendo a entrega do uniforme no ato da rescisão contratual ou no caso de comprovada má conservação do uniforme, o empregador ficará autorizado a descontar os respectivos valores do empregado.

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2015, adicional de insalubridade:

a) - em grau médio (vinte por cento) para os trabalhadores da categoria profissional que exerçam as funções/atividades de Copeira, Cozinheira, Auxiliar de Cozinha, Merendeira de Escola/Creche, monitor de creche e albergue infantil, Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza, Gari/Varredor (CBO n.º 5142-15), Zelador de edifício (CBO n.º 5141-20) e Jardineiro;

b) – em grau máximo (quarenta por cento) para os trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Aplicador de bactericida e Desinsetizador, Aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, auxiliar de limpeza técnica em indústria automotiva, higienização técnica de materiais hospitalares, preparador de materiais (CBO n.º 7842-05, Lixeiro/Coletor (CBO n.º 5142-05), Reciclador e, ainda, para o Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza que trabalhe de forma permanente na higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo.

Os adicionais previstos nesta cláusula serão calculados sobre o valor do salário normativo da respectiva função para a prestação laboral de 220 (duzentas e vinte horas) mensais e sujeitos às incorporações previstas em lei.

O pagamento deste adicional de insalubridade não desobriga as empregadoras de fornecerem para tais empregados os “Equipamentos de Proteção Individual - EPI”, segundo Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

**a)** à observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

**b)** ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

A imposição do adicional de insalubridade em grau médio não retirará ou prejudicará o direito dos empregados que já estejam recebendo o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, ou seja, 40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário normativo da respectiva função, seja a que título for.

A prestação laboral extraordinária dos empregados que recebem o pagamento de adicional de insalubridade prescinde da inspeção e licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

### **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA EXECUÇÃO DO TRABALHO**

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUEBRA DE MATERIAL**

Não será permitido o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SESMET COLETIVO**

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul 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” comuns ou coletivos (SESMT comum ou coletivo).

Os trabalhadores do segmento ficam autorizados a participar dos SESMTs dos tomadores de serviços de suas empregadoras (subitem 4.5.3 da NR 4 da Portaria 3214/78).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - - INCENTIVO AO EXAME PRÉ-NATAL**

A trabalhadora que comunicar ao empregador, por escrito e com antecedência mínima de 5(cinco) dias, a necessidade de afastamento do trabalho em um dia por mês para a realização de exame pré-natal, além de assegurar a dispensa do trabalho no respectivo dia, fará jus ao vale transporte e ao auxílio alimentação do respectivo dia, este se a trabalhadora cumprir jornada diária de trabalho superior 6(seis) horas, desde que comprove a efetiva realização do exame até o segundo dia útil imediatamente seguinte.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PRAZO DE VALIDADE DOS EXAMES MÉDICOS**

As empresas do segmento, na forma do subitem 7.4.3.5.2, da NR 07 da Portaria 3214/78, ficam autorizadas a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90(noventa) dias.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

Os empregadores que não mantenham convênios médicos e odontológicos, reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestem serviços ao Sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE FILHOS**

O pai, a mãe e o responsável legal de criança de até 14(quatorze) anos de idade que tiver que faltar ao serviço para atender problemas de saúde de seu filho ou representado, na medida em que comprovar a necessidade e o efetivo atendimento médico-hospitalar, terá a respectiva falta abonada pelo empregador, até o limite máximo de 6(seis) faltas abonadas por ano de vigência do respectivo contrato de trabalho.

O mesmo direito é assegurado ao pai, à mãe e ao responsável legal de pessoa de qualquer idade que seja portadora de deficiência que a impossibilite de buscar sozinha o atendimento médico-hospitalar que necessita.

O limite máximo de 6(seis) faltas abonadas por ano não é cumulativo, de modo que cada ano novo de vigência do contrato assegurará apenas 6(seis) faltas abonadas, mesmo que no(s) ano(s) anterior(es) o empregado não tenha atingido o limite máximo de 6(seis) faltas abonadas.

O abono da falta será concedido a apenas um acompanhante por atendimento médico-hospitalar.

O abono da falta não abrangerá e não assegurará a concessão do vale transporte e nem do auxílio alimentação.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os empregadores se obrigam a dispensar os membros efetivos da diretoria do sindicato profissional, sem prejuízos dos respectivos salários, por 15 (quinze) dias alternados no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a dispensa seja requisitada com 48h de antecedência e que tenha por finalidade o atendimento de interesses do sindicato profissional.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

As empresas integrantes da categoria econômica que angariarem contratos para a prestação de serviços deverão comunicar por escrito ao Sindicato profissional da respectiva base territorial, em até 30 (trinta) dias após a data de sua assinatura, o nome e endereço do contratante, a data do início dos serviços e o número de trabalhadores que lotou para a sua execução.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Por decisão da Assembleia Geral da Categoria, tomada com amparo no preceito da alínea “e” do art. 513 da CLT, todas as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, associadas ou não, recolherão compulsoriamente aos cofres do Sindicato, a título de Contribuição Assistencial Patronal, a importância de R\$19,00 (dezenove reais) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2015 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição Assistencial Patronal será recolhido em parcela única até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2015, ou em até 5 (cinco) parcelas mensais, iguais e consecutivas, desde que não resultem parcelas inferiores a R\$500,00 (quinhentos reais) cada uma e desde que a primeira parcela seja quitada espontaneamente até dia 10 (dez) de fevereiro de 2015, e as demais nos dias 10 (dez) dos meses imediatamente seguintes. Em caso de mora ou inadimplência, parcial ou total, haverá a incidência de cláusula penal de 10% (dez por cento) sobre o saldo devido já atualizado monetariamente pela variação mensal do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas) e acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

As Contribuições Assistenciais Patronais serão creditadas para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO. A Assembleia Geral da Categoria que instituiu as contribuições é datada de 11 de novembro de 2014. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2015.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Com fundamento na alínea “e” do art. 513 da CLT, bem como por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional realizada no dia 22 de outubro de 2014, em Santa Maria, as empresas da categoria econômica descontarão de seus empregados, associados ou não do Sindicato Profissional, abrangidos pela Convenção, importância correspondente a 1 (um) dia do salário básico nos meses de Maio e de Agosto de 2015. Os valores descontados deverão ser recolhidos ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto. A contribuição é devida à entidade que representa a base territorial onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais.

As empresas da categoria econômica que deixarem de proceder o recolhimento da Contribuição Assistencial descontada de seus empregados nos prazos fixados, pagarão às suas próprias expensas, além do valor integral devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido já corrigido.

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO**

Fica assegurado aos trabalhadores da categoria, que não integrem o quadro de associados do Sindicato Profissional, o direito de oposição ao desconto assistencial previsto na presente cláusula, uma vez cumpridos os seguintes requisitos:

- a) o empregado deverá manifestar sua oposição ao desconto de forma individual, através de carta que deverá ser entregue pessoalmente na Sede do Sindicato Profissional; mediante contra recibo;
- b) a oposição somente poderá ser exercida no prazo de até dez dias após o efetivo desconto em folha de pagamento do empregado;

Parágrafo Único: Havendo comprovada prática de campanha ou patrocínio pelas empresas no sentido de

incitar os trabalhadores a exercer o direito de oposição, a mesma não será considerada, remanescendo para a empresa a obrigação de descontar dos empregados e repassar ao Sindicato Profissional os valores das contribuições, acrescidas de juros de mora e correção monetária e multa. O Sindicato Profissional, caso decida pela desconsideração dos pedidos de oposição, deverá comunicar o fato às respectivas empresas a fim de prevenir responsabilidades e resguardar seus direitos.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTES SINDICAIS - LIMITE POR EMPRESA**

O sindicato profissional conveniente compromete-se a observar o limite máximo de indicação e de eleição de 3 (três) candidatos aos cargos de Diretoria e Conselho Fiscal por empresa da categoria econômica.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

O empregador que descumprir as previsões desta convenção coletiva de trabalho especificamente em relação (a) salários normativos e reajustes normativos, (b) adicional de tempo de serviço, (c) adicional de insalubridade, (d) auxílio alimentação, (e) auxílio funeral / plano de benefício familiar, (f) entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da RAIS, (g) fornecimento de cópia do contrato de trabalho, (h) 13º salário e, ainda, que (i) não observar o prazo legal de pagamento de salários (até o 5º dia útil do mês imediatamente seguinte ao da prestação de serviços), desde que tais irregularidades sejam apuradas e confirmadas pelos sindicatos convenientes, incorrerá em multa de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida.

O empregador que, em até 10(dez) dias da formalização da rescisão de contrato de trabalho com menos de ano de vigência, não entregar ao empregado sua CTPS devidamente atualizada, incorrerá em multa a favor do empregado prejudicado em quantia igual ao seu salário básico.

A empresa que descontar do empregado a mensalidade associativa e não recolher o respectivo valor para o Sindicato Profissional no prazo previsto, incorrerá em multa a favor do Sindicato Profissional de valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor do principal já atualizado monetariamente pela variação mensal do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas) e acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

O procedimento a ser observado pelos sindicatos convenientes para a apuração das irregularidades e confirmação da incidência das multas será o seguinte:

1)- Constatada/denunciada a irregularidade, o sindicato profissional conveniente encaminhará notificação escrita à empresa com a descrição da irregularidade, com a abertura de prazo de 10 (dez) dias para a apresentação de defesa escrita e apresentação de documentos, e com a orientação no sentido de que a defesa/justificativa deva ser encaminhada tanto ao sindicato profissional, como ao sindicato patronal;

2)- No prazo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo para a apresentação da defesa/justificativa, Comissão Especial, formada por dois representantes nomeados pela FEEAC-RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul e dois

representantes nomeados pelo Sindicato patronal conveniente, reunir-se-á para examinar os argumentos e documentos apresentados, decidir pela realização de diligência ou deliberar no sentido da confirmação ou não da incidência da multa;

3)- Se a Comissão Especial decidir pela realização de alguma diligência, nova reunião deverá acontecer no prazo de até 20 (vinte) dias para a deliberação acerca da confirmação ou não da incidência da multa; (4) serão lavradas atas das decisões da Comissão Especial.

As multas ora estabelecidas somente serão devidas e somente poderão ser cobradas se a Comissão Especial, por maioria dos seus integrantes, decidir pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa.

As multas ora estabelecidas, desde que a Comissão Especial tenha decidido pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa, poderão ser cobradas judicial ou extrajudicialmente pelo empregado prejudicado ou pelo sindicato profissional em nome e representação do empregado prejudicado.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O Sindicato Profissional obriga-se a formular proposta para o Sindicato Patronal, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, até o dia 06 de novembro de 2015. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar a sua Assembleia Geral no prazo de 05 dias úteis da apresentação da proposta e a reunir-se com o Sindicato Profissional no prazo de 03 dias úteis a contar da realização da Assembleia Geral para apresentação da contraproposta. As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 18.12.2015, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas deverão fornecer para o Sindicato profissional, no sentido deste manter o controle da categoria profissional representada, uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos, até 20 (vinte) dias após a entrega deste formulário no Ministério do Trabalho, bem como, no mesmo prazo, cópia da RAIS - Relação Anual de Informações e Salários.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PUBLICIDADE DO ATO COLETIVO DE TRABALHO**

Os empregadores ficam obrigados a afixar em local visível e de fácil acesso aos empregados, pelo prazo de 90 (noventa) dias a contar de sua assinatura, cópia da íntegra da Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e, ainda, da Sentença Normativa vigente.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

As entidades sindicais convenientes, para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, emitirão “Certidão de Regularidade Sindical” em favor das empresas da categoria econômica.

O Sindicato Profissional emitirá a sua “Certidão de Regularidade Sindical” em favor das empresas que atenderem as seguintes obrigações sindicais:

- a) quitação da contribuição sindical profissional;
- b) quitação da contribuição negocial profissional (item previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho);
- c) situação regular junto ao plano de benefício familiar administrado pela FEEAC (Federação Laboral).

O sindicato Patronal emitirá a sua “Certidão de Regularidade Sindical” em favor das empresas que atenderem as seguintes obrigações sindicais:

- d) quitação da contribuição sindical patronal;
- e) quitação da contribuição negocial patronal (item previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho);
- f) quitação do plano de benefício familiar.

As certidões de regularidade sindical serão emitidas individualmente pelos sindicatos convenientes, com prazo de validade máximo de 90(noventa) dias.

Os sindicatos convenientes assumem o compromisso de criar mecanismos de fomento e controle à observância das exigências dos artigos 607 e 608 da CLT.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - SAQUE DO PIS**

Os empregadores que não pagarem diretamente o PIS, deverão dispensar os seus empregados, que tenham jornada de trabalho coincidente com o horário de funcionamento dos bancos, durante 1 (um) dia para saque do PIS, sem prejuízo dos salários e demais direitos do trabalhador que comprove que realizou o saque no dia da dispensa.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e ou coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

JOSE ANTONIO BELLO  
Presidente  
SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S

ALDECI MOREIRA GARCIA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB EM SERVICOS TERCEIRIZADOS, EMP DE ASSEIO E CONS LIMP  
URBANA AMBIENTAL E AREAS VERDES DE S MARIA