

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2015

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RO000023/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/02/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR002902/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46216.000411/2015-65  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/01/2015

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TERCEIRIZAÇÃO EM GERAL E PRESTACAO DE SERVICOS DO ESTADO DE RONDONIA, CNPJ n. 34.481.556/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ATHENIS MAIA DE LUCENA e por seu Tesoureiro, Sr(a). ANA MARIA LIMA ARAGAO;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE RONDONIA, CNPJ n. 63.762.496/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALIS KARLA MARIA VIEIRA MARQUES e por seu Diretor, Sr(a). JOSE GUILHERME CAVALCANTE GUIMARAES e por seu Tesoureiro, Sr(a). MARONILSON PEREIRA LIMA;

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) **Todos os trabalhadores e todas as empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Pública, Locação de Mão-de-obra, Prestação de Serviços Terceirizados e Terceirização em Geral, sindicalizados ou não no Estado de Rondônia, com abrangência Territorial em RO**, com abrangência territorial em RO.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - TABELA DE SALÁRIOS A VIGORAR A PARTIR DE 01/01/2015 À 31/12/2015

A partir de 1º de janeiro de 2015, nenhum integrante das categorias profissionais representadas pelos signatários desta poderá receber salário inferior aos pisos abaixo elencados.

O **Piso mínimo da categoria** passa a ser de R\$ 878,46 ( Oitocentos e setenta e oito reais e quarenta e seis centavos).

ÁREA DE CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO DE LIMPEZA	SALÁRIO(S)
---	------------

Agente de Coleta de Resíduo Hospitalar (CBO 514230)	994,76
Servente de Limpeza ( CBO 4320) / Auxiliar de Limpeza	878,46
Encarregado (CBO 4101) / Supervisor / Fiscal	1.566,26
Limpador de Fachada (CBO 514315)	977,89
<b>ÁREA DE LIMPEZA URBANA</b>	
Agente de Coleta de Lixo Urbano (CBO 514205)	943,37
<b>ÁREA DE SAÚDE</b>	
Agente de Saúde (CBO 515105)	1.128,93
Agente de Epidemiologia	1.143,45
Microscopista	1.143,45
<b>ÁREA DE APOIO ADMINISTRATIVO:</b>	
Almoxarife (CBO 39115) / Conferente (CBO 414105)	1.468,32
Assistente Administrativo (CBO 411010)	2.511,72
Atendente de Telemarketing (CBO 422315)	1.123,97
Atendente Comercial (CBO 421105)	1.312,94
Telefonista (CBO 422205)	1.075,10
Auxiliar Administrativo (CBO 411005) / Compras (CBO 411010) / Financeiro/RH (CBO 411030)	2.021,64
Auxiliar de Escritório (CBO 411005)	1.064,78
Auxiliar de Técnicos/ Auxiliar de Pesquisador	1.838,96
Mensageiro (CBO 412205) / Mensageira (CBO 421210) / Office Boy (CBO 412205) / Contínuo (CBO 4122)	1.079,14
Motoboy (CBO 421210)	1.128,97
Operador de Caixa (CBO 421125)	2.027,74
Operador de Máquina Copiadora	1.075,10
Recepcionista (CBO 422105)	1.255,85
Secretária (CBO 351505)	1.369,19
Desenhista CBO 3180)	1.747,10
Projetista (CBO 313110)	2.940,58
Recenseador de Dados (CBO 424105)	1.990,15
<b>ÁREA DE APOIO OPERACIONAL</b>	
Ascensorista (CBO 514105)	1.087,37
Auxiliar de Pátio CBO 783105)	946,50
Auxiliar de Campo CBO 514320)	1.759,01
Auxiliar de Serviços Gerais (CBO 55215)	1.075,67
Agente de Portaria (CBO 517420)	1.136,80
Carregador / Descarregador (CBO 97110)	1.194,60
Jardineiro (CBO 622010)	1.211,35
Leiturista (519940) / Entregador	1.203,78
Movimentador de Mercadoria - Chapa (CBO 783215)	878,45
Operador de Motosserra (CBO 632120)	1.838,17

Operário Rural (CBO 62310)	989,51
Piscineiro (CBO 514330)	1.170,13
<b>ÁREA DE APOIO À INFORMÁTICA</b>	
Analista de sistemas (CBO 212420)	3.458,10
Supervisor de Informática	3.458,10
Digitador (CBO 412110)/Alimentador de dados	1.503,20
Técnico de Apoio ao usuário de informática/Suporte de Informática (CBO 317210)	1.927,30
Técnico de Suporte de informática III	2.567,49
Técnico em Manutenção de Equipamentos de Informática (CBO 313205)	2.567,49
Administrador de Redes /Gerente de Suporte (CBO 212310)	2.567,49
Administrador de Redes I	2.863,43
Administrador de Rede II	3.458,10
<b>ÁREA DE APOIO À MANUTENÇÃO PREDIAL</b>	
Auxiliar de Refrigeração/ Auxiliar de Mecânico	2.048,37
Carpinteiro (CBO 715505) / Serralheiro (CBO 724440)	1.991,32
Eletricista de Alta e Baixa Tensão (CBO 732120)	1.831,70
Oficial de Manutenção Predial (CBO 514325) /Artifice/Encanador/ Montador de Andaime (CBO 715545)	1.766,82
Pedreiro (CBO 715210)	1.991,32
Pintor Industrial (CBO 723315)	3.092,18
Soldador Industrial (CBO 7243)	2.449,43
Mecânico Industrial (CBO 911315)	3.092,18
<b>ÁREA DE APOIO AO SETOR DE TRANSPORTE</b>	
Manobrista/Garagista	1.369,19
Operador de Empilhadeira (CBO 82220)	1.765,39
Motorista Operador de Munck (CBO 7825) / Motorista Operador de Guindaste Móvel	2.601,50
Motorista - Veículo Leve	1.482,52
Motorista - Veículo Médio	1.763,51
Motorista - Veículo Pesado (categoria C e D)	2.048,22
Operador de Trator/Veículo Pesado (CBO 711245)	2.048,22
Lavador de Veículos (CBO 519935)	973,74
<b>ÁREA DE APOIO TÉCNICO</b>	
Eletrotécnico (CBO 313105) /Eletromecânico (CBO 9541)	2.305,69
Técnico de Segurança do Trabalho (CBO 3516)	1.959,80
Técnico em Hidrometria (CBO 311510)	3.751,00
Técnico em Eletrônica	2.811,55
Técnico em Telecomunicações (CBO 3133) / Edificação / Refrigeração (CBO 725705)	2.867,17
Técnico em Transformadores/Geradores /Mecânica	2.867,17
Técnico em Entomologia	1.331,00

Técnico em Enfermagem	1.572,60
<b>ÁREA DE APOIO COPA/COZINHA</b>	
Copeira (CBO 513425) / Auxiliar de Cozinha (CBO 513505)	925,46
Garçon (CBO 513410)	965,70
Cozinheiro (a) (CBO 513220)	1.755,46
<b>ÁREA DE LAVANDERIA</b>	
Auxiliar de Lavanderia (CBO 516345)	1.075,67
Costureira (CBO 7630)	1.497,77
Supervisor (CBO 510205)	1.566,26
Operador de Caldeira (CBO 862120)	3.247,27

**Parágrafo Primeiro:** O percentual de aumento salarial para o ano de 2015 foi de 10,00% (dez por cento);

**Parágrafo Segundo:** As funções não especificadas na tabela acima, mas pertencentes a esta categoria, receberão o mesmo percentual de aumento. O valor concedido no Auxílio Alimentação deve ser praticado por todas as empresas no ramo de Terceirização em Geral, salvo quando o tomador de serviço conceder o valor do benefício maior do que está estabelecido na CCT e o percentual deste benefício deve ser acrescentado o mesmo percentual alcançado nesta CCT em relação ao Auxílio Alimentação.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas deverão efetuar o pagamento até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao de referência, entendendo aqui como útil os dias em que houver expediente bancário.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento deverá ser efetuado através de depósito em conta corrente aberta pelo trabalhador ou conta salário aberta pela empresa, por questões de segurança do trabalhador.

**Parágrafo Segundo:** O Contra-cheque detalhado contendo também slogan, e os dados da empresa deverá ser entregue ao trabalhador até o décimo dia do mês subsequente ou colocado à sua disposição através de meios utilizados pela tecnologia da informação, e o empregado só será obrigado a assinar o holerite após a efetiva disponibilização de seu pagamento, só então o trabalhador assinará o Contra-Cheque.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS INDEVIDOS**

Quando a empresa, por erro ou engano, proceder a desconto indevido no contracheque do trabalhador ou deixar de pagar determinada verba, deverá repor a diferença em 48:00 (quarenta e oito horas), contadas a partir da constatação da irregularidade, por intermédio de um depósito em conta e no mês seguinte deverá regularizar em folha de pagamento para que fique devidamente registrado.

Outras normas referentes a salários, reajustes, férias, pagamento e critérios para cálculos, seja inserido também na CTPS anualmente (art. 5º da CLT).

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

### **CLÁUSULA SEXTA - DOS NÍVEIS E FUNÇÕES NÃO PREVISTAS E SIMILARES**

Nos casos de funções que tenham níveis, a cada nível, serão acrescidos 10% do salário base daquela função. Na hipótese de contratantes solicitarem profissionais não previstos nesta convenção, sem a informação do salário, será adotado o salário mais compatível, caso seja semelhante a atividade requerida. A compatibilidade será averiguada através de pesquisa junto ao Ministério do Trabalho/CBO.

**Parágrafo Primeiro:** A função deverá obrigatoriamente ser prevista na CBO.

**Parágrafo Segundo:** As funções não previstas nesta convenção, mas que sejam desta categoria, deverão receber o mesmo percentual de reajuste concedido.

**Parágrafo Terceiro:** As funções constantes da tabela de salários servem apenas como referencia para que cada empresa possa utilizá-las de acordo com suas peculiaridades e necessidades, não servindo como paradigma de que trata o artigo 461 da CLT.

**Parágrafo Quarto:** O salário de Encarregado, Fiscal, Supervisor responsável por área não relacionada a limpeza e conservação e sem definição Salarial pelo Contratante, deverá ser de no mínimo o estipulado na tabela acima acrescentado de gratificação de 10% do maior salário das ocupações por este supervisionadas. Nos casos em que os salários dos supervisionados forem menores do que o valor acima, não haverá gratificação.

**Parágrafo Quinto:** A contar da vigência desta CCT, as empresas Prestadoras de Serviços Terceirizados de mão de obra elencadas nesta CCT, deve obrigatoriamente ter escritório neste Estado de Rondonia, e comprovar seu endereço comercial junto ao SINTELPES e ao SEAC.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS DIÁRIAS**

Aos empregados deslocados para trabalho fora do local de domicílio, a empresa deverá adiantar a quantia de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) por dia para fins de refeições e pernoite.

**Parágrafo Primeiro:** De acordo com o deslocamento, o pagamento será de Diária Inteira ou Meia diária, a ser paga de acordo com a comprovação da solicitação de Diárias.

**Parágrafo Segundo:** O empregado deverá comprovar 50% (cinquenta por cento) dos gastos referentes ao deslocamento com apresentação de Notas Fiscais ou recibos para fins de prestação de contas.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Quando um trabalhador exercer temporariamente a função de outro, com salário maior, receberá a diferença como **gratificação** salarial, retornando posteriormente à sua função e ao seu salário. Não será preciso a anotação da gratificação na CTPS.

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

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA NONA - DAS REUNIÕES**

Quando as empresa promoverem reuniões, fora do horário de trabalhado, e o comparecimento for obrigatório, deverá ser pago horas extras com adicional de 50% (cinquenta por cento).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS IN TINERE**

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

Ficam as empresas obrigadas a efetuarem o respectivo pagamento, de acordo com o tempo despendido, sendo:

De Ida e volta Porto Velho até a Usina de Jirau em Jacy Paraná: 03:00 Horas in itinere por dia;

De Ida e volta Porto Velho até a Usina de Samuel em Candeias do Jamari: 01:30 Horas in itinere por dia;

De ida e volta Porto Velho até o Presídio Federal no Km 45 da BR 364: 01:30 Horas in itinere por dia;

**Parágrafo Primeiro:** Os percursos não especificados nesta CCT serão assim que comunicados a

um dos sindicatos convenientes, calculados pelos dois sindicatos, publicados e informados às empresas e empregados e terão força de CCT para fins de ação de cumprimento.

**Parágrafo Segundo:** O transporte em condução fornecida pelo empregador não poderá ser cobrado do trabalhador e deverá fornecer as condições de segurança e conforto de acordo com a legislação de Transito e de Segurança do Trabalho.

#### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS HORAS EXTRAS**

As empresas remunerarão as horas extras de seus trabalhadores, com o percentual de 50% (cinquenta por cento) em relação a hora normal nos dias compreendidos de Segunda a Sábado e 100% (cem por cento) nos dias de Domingos e Feriados ( Nacional, Estadual, Municipal e Religioso) de acordo com a CF/88.

#### **Adicional de Insalubridade**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Quando houver dúvidas sobre a incidência de periculosidade e/ou insalubridade, e o Tomador de serviços não tiver laudo pericial, o SINTELPES e o SEAC indicarão um Técnico para realizar o laudo. Caso seja confirmado, a empresa pagará o honorário do Técnico, em não sendo confirmado, o SINTELPES e o SEAC pagarão cada um 50% do valor do honorário.

#### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerá aos empregados, o valor de **R\$ 270,00 ( Duzentos e setenta reais)** mensais, a título de Auxílio Alimentação.

**Parágrafo Primeiro:** Ajusta-se que este valor é para todos os trabalhadores, independente de carga horária, abrangendo de 30 (trinta) horas semanais a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e incluindo os trabalhadores que fazem jornada de 12x36 e ainda independente de trabalhar de segunda a sexta, de segunda a sábado, feriados ou qualquer outra forma, e ainda para trabalhadores que trabalham de quatro a oito horas por dia, ou seja, o valor é o mesmo para todos os trabalhadores mensalistas, independente de carga horária e dias de trabalho, o valor é mensal.

**Parágrafo Segundo:** Ajusta-se que a disponibilização do presente auxílio deverá ser feito

obrigatoriamente e entregue de uma única vez até o dia 30 (trinta) do mês anterior a que se refere o auxílio.

**Parágrafo Terceiro:** O fornecimento do Auxílio Alimentação deverá ser feito através de convênio com empresa idônea e com renome nacional, através de Cartão Magnético ou Ticket com ampla aceitação em todo Estado de Rondônia ou reembolso em dinheiro. Qualquer outra forma de fornecimento somente será considerada cumpridora desta cláusula, se houver Acordo Coletivo de Trabalho entre a empresa e o SINTELPES.

**Parágrafo Quarto:** O fornecimento e operacionalização deverá ser de acordo com as normas do PAT.

**Parágrafo Quinto:** As empresas poderão descontar do empregado até 5% (cinco por cento) do valor concedido.

**Parágrafo Sexto:** Ajusta-se que o fornecimento do Auxílio Alimentação, não tem natureza salarial e não tem caráter de salário in-natura, portanto não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, previdenciárias e indenizatórias.

**Parágrafo Sétimo:** O valor integral do caput só será pago ao trabalhador que cumprir integralmente a jornada mensal, ou seja, não tiver nenhuma falta no mês. O cálculo para fins de desconto será o valor do caput dividido por 30(trinta) e multiplicado pelo número de faltas.

**Parágrafo Oitavo:** Nas Usinas de SAMUEL, JIRAU e SANTO ANTONIO, onde os empregados ficam impossibilitados de deslocar-se para fazer sua alimentação, em decorrência da distância, os valores a serem pagos a estes empregados a título do "caput" desta cláusula, ou seja, Auxílio Alimentação, deverá equivaler ao valor da refeição completa praticado no refeitório ou restaurante local.

**Parágrafo Nono:** As empresas com frente de trabalho a ser cumprida fora do perímetro urbano além de cumprir o caput desta cláusula, terão que fornecer aos empregados as refeições diárias in natura enquanto perdurar a frente de trabalho.

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Fica obrigado o fornecimento do vale transporte à todos os trabalhadores que optarem pelo benefício, sendo que a empresa poderá efetuar desconto de até 6% (seis por cento) sobre o salário base.

**Parágrafo Primeiro:** Os vales serão de conformidade com a necessidade do trabalhador para cumprir o deslocamento trabalho residência e vice-versa e de acordo com os dias trabalhados ou seja, quando de segunda a sexta, no mínimo 44 vales e quando de segunda a sábado, no mínimo 52 Vales e quando 12x36 no mínimo 32 vales.

**Parágrafo Segundo:** Os vales deverão ser entregues de uma única vez e até o dia 30 do mês anterior ao mês de uso do vale Transporte.

**Parágrafo Terceiro:** Quando for solicitado ao trabalhador dias extras de trabalho além do contratado normal, deverá ser fornecido tantos vales quanto necessário ao seu deslocamento.

**Parágrafo Quarto:** Caso fique provado que houve vício de consentimento no momento da opção, a empresa deverá pagá-los, sob pena de descumprimento de cláusula.

**Parágrafo Quinto:** Quando houver impossibilidade de conceder o Vale Transporte através de empresa de Transporte Urbano, poderá ser feito reembolso em dinheiro, devidamente registrado em contra-cheque, não irradiando reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, previdenciárias e rescisórias.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXILIO CRECHE**

Em conformidade com o artigo 389, parágrafo 1º da CLT , artigo 7º inciso XXV da CF, as empresas pagarão auxílio creche em substituição a necessidade de mantê-las em sua sede própria, pagando o referido benefício desde a data em que a mãe retorne ao trabalho até que a criança complete seis meses.

O valor a ser pago será de 50% do piso mínimo da categoria.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO SEGURO DE VIDA**

As empresas deverão contratar seguro de vida individual ou coletivo para seus trabalhadores(as) e conjuje com cobertura mínima de 20.000,00 (vinte mil reais) por morte natural, morte acidental, invalidez permanente por acidente, auxílio funeral e auxílio alimentação, descontando do trabalhador até 50% (cinquenta por cento) do valor do seguro, sob pena de cumprirem com a obrigação caso não contratem a seguradora, independente das responsabilidades legais.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa seguradora deve ser de renome nacional obrigatoriamente Bradesco, e a empresa deve comunicar ao Sindicato o referido benefício e seus beneficiários.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO AO FILHO EXEPCIONAL**

Em se tratando de filho excepcional e desde que sua condição como tal seja comprovada por atestado médico fornecido por órgão previdenciário, com base em exames médicos pericial, as empresas pagarão ao trabalhador, pai ou mãe do mesmo, o equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo da categoria, a título de auxílio para o filho excepcional, que, para todos os efeitos não integra as verbas salariais.

**Parágrafo Único:** O Sindicato após receber a comunicação do trabalhador via documento, encaminhará a empresa que se compromete a fornecer o referido Auxílio, sem que este ato prejudique o trabalhador.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS HOMOLOGAÇÕES**

As empresas poderão efetuar as homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados no SINTELPES/RO no obedecendo aos parágrafos abaixo:

**Parágrafo Primeiro:** As despesas com deslocamento do trabalhador para recebimento de suas verbas correrão por conta da empresa. Fica expressamente proibido a Homologação da TRCT no Sindicato que não representa a categoria.

**Parágrafo Segundo:** A assinatura da rescisão obrigatoriamente será efetuada no ato da homologação, devendo o pagamento ser feito via depósito em espécie ou transferência via on line na conta do trabalhador; o comprovante de pagamento deve ser apresentado no ato da homologação.

**Parágrafo Terceiro:** Para a homologação no SINTELPES e no MTE, será requisito necessário a apresentação da CERSIN em validade.

**Parágrafo Quarto:** Os documentos necessários pra Homologação são obrigatoriamente:

CERSIN, CTPS atualizada, TRCT, CD, Extrato Analítico do FGTS e INSS, Guia da GRCSU 2015, GRRF respectiva à rescisão, Exame demissional, comprovante de depósito em Conta Corrente do Trabalhador com prazo superior a 24 (vinte e quatro) horas, e comprovante de Contribuição Sindical anual (art. 586 a 606 da CLT).

**Parágrafo Quinto:** As homologações devem obrigatoriamente serem realizadas até 10 (dez) dias após o prazo do pagamento da rescisão, e nos Municípios em que não houver sub-sede do Sindicato, as rescisões contratuais serão homologadas junto ao órgão Ministério do Trabalho e Emprego ou junto às autoridades competentes.

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

## **Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS CURSOS E TREINAMENTOS**

As empresas pagarão cursos de Relações Humanas anualmente para seus fiscais, supervisores ou encarregados, tão logo assumam a função, e encaminhará cópia do certificado ao Sindicato.

### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

As empresas se comprometem a não demitir o trabalhador que esteja a 12 (doze) meses ou menos para adquirir o direito à aposentadoria integral.

### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA SUCESSÃO**

A Empresa que assumir contrato de outra Empresa do Setor, no mesmo local e com a mesma prestação de serviço e ainda com aproveitamento dos empregados (parcial ou na totalidade) de sua antecessora, assumirá automaticamente os representantes e dirigentes sindicais da Empresa anterior, procedendo a contratação destes com todas suas vantagens.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Tal clausula somente será exigível caso a Empresa antecessora não possua mais contratos no local de residência do Dirigente Sindical (RO).

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DIGITADORES - INTERVALO DE DESCANSO**

Nos serviços pertinentes à digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivos caberá um intervalo de 10(dez) minutos para descanso, não deduzidos da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3.751, de 23 de Novembro de 1.990.

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO E DO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADAS

Ajusta-se que a jornada 12 x 36 aplica-se aos trabalhadores desta categoria, em conformidade com a Súmula 444 do T.S.T.

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho é de **30 a 44** ( Trinta a quarenta e quatro horas semanais) e de até 220 (duzentos e vinte horas mensais ) sem diferença ou proporcionalidade, ou seja independente de trabalhar trinta ou quarenta e quatro horas semanais o salário será o mesmo.

**Parágrafo primeiro:** O horário de trabalho dos empregados poderá ultrapassar o período diário de 8 (oito) horas de 2ª (segunda) a 6ª (sexta) feira, para compensação das quatro horas do sábado não trabalhado, ou jornada de 7:20h diárias trabalhadas com uma folga semanal, garantindo no mínimo uma mensal aos domingos; perfazendo todas jornadas de 44h (quarenta e quatro horas semanais).

Os intervalos intrajornada para repouso e alimentação para qualquer trabalho contínuo que exceda 6 horas, será no mínimo de 1 hora, podendo exceder 2 horas em conformidade ao estabelecido no art. 71 e parágrafo 1º da CLT, mediante prévio conhecimento no contrato individual de trabalho e conseqüente autorização do sindicato laboral.

**Parágrafo segundo:** Faculta-se às empresas a contratação de jornada de trabalho em regime fixo de revezamento de 12 (doze) horas trabalhadas e 36 (trinta e seis) horas de descanso compensatório; de acordo com a escala de revezamento para, completar a jornada mensal de até 220 (duzentos e vinte 12x36, onde o labor é praticado dia horas). Em vista dos benefícios previstos na jornada sim, dia não, as partes acordam que o DSR (descanso semanal remunerado) encontra-se inserido no lapso das 36 (trinta e seis) horas de descanso, sem considerar a redução da hora noturna.

**Parágrafo terceiro:** Considerando a particularidade dos serviços de portaria e recepção (atender, controlar acessar, fiscalizar, cuidar permanentemente), o empregado em escala de revezamento 12x36, poderá excepcionalmente, permanecer durante seu intervalo destinado a alimentação no próprio local de serviço, sendo neste caso, remunerado nos moldes do § 4º, do art. 71, da CLT, ou seja com adicional de 50,00% sobre o valor da remuneração da hora normal.

**Parágrafo Quarto:** É válida em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista em Lei ou ajustada exclusivamente mediante Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletivo de Trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao lobaor prestado na 11ª e 12ª horas. (sumula nº 444 do TST).

**Parágrafo Quinto:** As empresas deverão pagar o adicional noturno em conformidade com a extensão da jornada, conforme Súmula 60 inciso II do TST.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO UNIFORME, EPI E EPC**

As empresas deverão fornecer uniformes completo aos seus trabalhadores, entendendo-se como completo, no mínimo 02 calças, 02 Camisas e 1 Par de calçados, devendo ser substituído a cada seis meses. Serão fornecidos os respectivos equipamentos de proteção individual e coletivos aos quais fazem jús, de acordo com as normas regulamentadoras. Para trabalhadores que fiquem expostos à chuva, ao sol, as empresas deverão fornecer capas impermeáveis, bloqueador solar 50 e demais acessórios que se fizerem necessários.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

Serão reconhecidos pelas empresas, todos os atestados médicos e odontológicos, emitidos pelos órgãos de saúde pública e/ou privada..

**Parágrafo único:** As empresas poderão solicitar que os Atestados Médicos sejam homologados por seu Médico do Trabalho, para fins de justificativa de ausência legal.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACESSO DO SINDICATO AOS POSTOS DE SERVIÇOS**

O Sindicato poderá fazer visita às bases nos setores, sempre em início ou final de jornada em dia e horário a ser combinado entre o sindicato laboral e o Tomador de serviços, apoiando a liberdade sindical.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISO**

As empresas, quando permitido pelo contratante, colocarão nas salas destinadas aos trabalhadores, quadro de aviso em que o SINTELPES poderá colocar avisos, limitados, exclusivamente aos assuntos de interesse da categoria, sem qualquer conotação ou vinculação de natureza política-partidária”

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA LIBERAÇÃO INTEGRAL DE DIRIGENTE SINDICAL**

Cada empresa liberará 01(um) dirigente sindical, que exerça cargo de direção e/ou representante sindical, sem prejuízo de seus vencimentos, direitos adquiridos, vantagens decorrentes do contrato de trabalho, como se trabalhando estivesse com a finalidade de tratar dos assuntos de interesses da categoria profissional, durante a vigência do seu mandato.

**Parágrafo primeiro** - Os demais dirigentes sindicais de Porto Velho (RO), serão liberados para o comparecimento em atividades sindicais (reuniões, cursos etc.), durante 12 (doze) dias ao ano. Os dirigentes do interior do Estado serão liberados durante 12 (doze) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações, férias, 13º salário e demais direitos e vantagens da relação empregatícia.

**Parágrafo segundo** - A solicitação de liberação de diretores, que trata o parágrafo 1º(primeiro) desta cláusula, será feita pelo sindicato representativo da categoria, no prazo máximo de 72:00 (Setenta e duas horas) horas de antecedência.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROTEÇÃO DOS DIREITOS SINDICAIS**

As empresas assegurarão a todos os trabalhadores proteção contra qualquer ato discriminatório que atente contra a liberdade sindical em relação a seu emprego; assim como também a empresa desmoralizar o Sindicato para o trabalhador. Tal proteção será exercida especialmente contra qualquer ato que tenha por objeto:

- a)-** Vincular emprego do trabalhador à condição de que não se filie ao sindicato representante da categoria, ou deixar de ser membro do mesmo, com intuito de enfraquecer a entidade
- b)-** Despedir o trabalhador e/ou prejudicá-lo de qualquer outra forma por causa de sua filiação ou participação em virtudes sindicais fora das horas de trabalho ou com consentimento da empresa durante as horas de trabalho.

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL**

De acordo com o art. 578, 582, 591, 600 e 606 da CLT, as empresas obrigatoriamente descontarão um dia de trabalho no mês de março de cada ano e o repassará ao Sindicato laboral conforme determina a Lei do respectivo ano ano através de boleto a ser fornecido pelo

SINTELPES/RO; e a empresa encaminhará cópia do referido depósito ao Sindicato como determina a Lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA MENSALIDADE LABORAL**

As empresas descontarão dos empregados filiados e repassarão ao sindicato 2% (dois por cento) do salário.

Para a emissão da Guia de Mensalidade Sindical, as empresas enviarão ao SINTELPES até o último dia do mês a relação dos filiados, por fax, e-mail [sintelpes@uol.com.br](mailto:sintelpes@uol.com.br) ou em mãos, a empresa que não passar a Relação de Empregados atualizada até o prazo determinado, fica obrigada a pagar o boleto com o valor baseado na Relação de Empregados existente no Sindicato.

A empresa que deixar de pagar o boleto dentro do prazo, e solicitar outro boleto, o mesmo será cobrado juros e mora já estabelecido no boleto.

O repasse ao SINTELPES deverá ser feito até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente ao mês do desconto em boleto bancário fornecido pelo SINTELPES até o dia 30 (trinta) do mês a ser descontado a mensalidade. Caso ocorra imprevisto a empresa poderá fazer o depósito das mensalidades diretamente na conta corrente do Sintelpes Bco. Caixa Economica Federal Ag. 0632 C/C 2002-9, e deve obrigatoriamente encaminhar o comprovante de pagamento ou transferencia bancária ao Sindicato até 5 (cinco) dias úteis após a transação.

A empresa que não repassar ao SINTELPES a mensalidade descontada, responderá por apropriação indébita nos termos da Lei.

O SINTELPES apresentará Guia, no valor da mensalidade devida, e o não pagamento implicará em ação judicial, e será cobrado multa de 20% (vinte por cento) no valor da dívida mensal, devido a empresa está administrando os valores das mensalidades em seu benefício, e prejudicando a subsistência do Sindicato.

A filiação e a desfiliação do trabalhador junto ao SINTELPES deverá ser feita formalmente (por escrito e assinada).

Quando o protocolo de filiação for entregue na empresa até o dia 15 (quinze), neste mesmo mês a empresa formalizará o desconto e repasse, caso seja entregue após o dia 15 (quinze), o desconto iniciar-se-á no mês seguinte.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA TAXA DE AJUDA DE CUSTO NEGOCIAL**

As empresas atuantes no Estado de Rondônia, descontarão, no mês de Janeiro ou no mês da

homologação, dos empregados já admitidos e no mês de admissão dos que vierem a ser admitidos, em folha de pagamento, 1/30 dos dias trabalhados, a fim de custear os serviços assistenciais do respectivo Sindicato laboral. A legalidade desta cobrança esta prevista no art. 513 letra “e” da CLT e tem por finalidade o fortalecimento da entidade sindical.

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição supra, foi aprovada pela categoria profissional, em sua respectiva Assembléia Geral, legalmente convocada através de publicação no Jornal Diário da Amazônia EDIÇÃO Nº 5873 no dia 10/09/2014 onde foi informada a data de 26/09/2014 as 17h00min na Travessa Mamoré nº 188 Bairro Mocambo nesta cidade e em conformidade com o Estatuto da entidade.

**Parágrafo Segundo:** Direito de Oposição: Fica garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. Este direito deverá ser exercido até o 15º ( décimo quinto ) dia da homologação desta CCT, devendo o trabalhador interessado protocolar carta assinada pelo próprio punho do trabalhador(a) contendo o nome da empresa, local aonde presta serviço e dados pessoais, informando que não deseja contribuir para o fortalecimento da entidade podendo ser via postal, fax ou e-mail. [sintelpes@uol.com.br](mailto:sintelpes@uol.com.br).

**Parágrafo Terceiro** - Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito na CEF – Caixa Econômica Federal, Agência 0632 Conta Corrente 2002-9 no prazo máximo de 10 dias após o desconto ou em Guia a ser fornecida pelo SINTELPES, a contar do mês de Maio de 2015.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados filiados ao SINTELPES que mensalmente recolhem a mensalidade, no mês de desconto da TAXA NEGOCIAL, não haverá desconto da mensalidade sindical.

**Parágrafo Quinto:** A empresa que não repassar ao SINTELPES o valor descontado, responderá por apropriação indébita nos termos da Lei. A empresa deve formalmente informar aos trabalhadores sobre a oposição a esta contribuição. O Sintelpes comunicará via jornal a oposição da referida contribuição.

#### **Procedimentos em Relação a Greves e Grevistas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA GREVE**

A greve será deflagrada em conformidade com a Lei n. 7.783 de 28/06/1989 e suas alterações, sempre que a assembléia soberana deflagrar quando se tratar também de direitos violados.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

As Certidões serão expedidas pelos sindicatos Convenentes, assinadas por seus Presidentes ou substitutos legais, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas após a devida solicitação por escrito

e terá validade de 60 (sessenta) dias.

A emissão da Certidão não tem custo e independe de filiação, dependendo apenas do cadastro da empresa, através de Contrato Social, CNPJ, documentos dos sócios, CAGED e alvará.

**Parágrafo Primeiro:** A apresentação das Certidões nos processos licitatórios públicos ou particulares, juntamente com esta CCT , comprovam que a empresa esta regular perante os sindicatos e é cumpridora da Convenção Coletiva.

**Parágrafo Segundo** - Consideram-se obrigações Sindicais para emissão de certidão e serão solicitados os seguintes comprovantes:

1. CAGED; (SEAC e SINTELPES)
2. Comprovante da GRCS Laboral e Patronal (SEAC e SINTELPES)
3. Duas últimas Mensalidades patronais e laborais, se for ou houver filiados. (SEAC e SINTELPES)
4. Comprovante de pagamento da Contribuição Assistencial Laboral e Patronal, ou documentos que comprove a não obrigatoriedade. (SEAC e SINTELPES)
5. GFIP/SEFIP/RET/PROTOCOLO DE ENVIO/GRF;( SINTELPES)
6. Comprovante de pagamento de salários; ( SINTELPES)
7. Comprovante de entrega do Auxílio Alimentação; ( SINTELPES)
8. Comprovante de pagamento do seguro de vida; ( SINTELPES)
9. Comprovante de entrega de Vale Transporte; Quando for o caso. ( SINTELPES).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL PATRONAL**

Todas as empresas integrantes da categoria econômica pagarão no mês subsequente ao da realização da Convenção Coletiva o valor do piso mínimo em favor do SEAC/RO para fins de despesas relacionadas às negociações, como publicações, consultas jurídicas entre outras. O boleto bancário será enviado às empresas pelo SEAC, com vencimento no último dia do mês de fevereiro.

**Parágrafo Primeiro:** Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito no Banco Bradesco Ag. 0153, C/C 00350-6, e a cópia de comprovante de pagamento deve ser encaminhado ao Sindicato até 10 (dez) dias úteis após pagamento.

**Parágrafo Segundo:** As empresas de Asseio e Conservação, Locação de Mão de Obra, Limpeza Publica, Urbana e Ambiental que operam ou virem a operar no Estado de Rondonia, filiados ao Sindicato Patronal, recolherão, mensalmente, com recursos próprios ao SEAC/RO, através de guias fornecidas pelo mesmo, com valor equivalente a 2,00% (dois por cento) do montante bruto da folha de pagamento de cada mês. Para se apurar o valor a ser cobrado mensalmente, cada empresa deverá, a cada mês apresentar o CAGED na sede do SEAC/RO.

A empresa que não o fizer até o dia 20 (vinte) de cada mês, terá sua cobrança feita via bancária pelo valor máximo operado naquele mês entre as empresas sindicalizadas.

## Disposições Gerais

### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA E DA AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Todas as cláusulas desta convenção foram estabelecidas por concordância dos sindicatos convenentes, decorrentes de exaustiva negociação e autorizadas por Assembleias, desta forma não há que se alegar desconhecimento ou qualquer outro motivo para o não cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Os sindicatos convencionam desde 1991 não havendo portanto, qualquer razão para alegação de desconhecimento de Convenção Coletiva de Trabalho neste segmento.

A Convenção Coletiva de Trabalho é o principal instrumento a ser analisado pelos empresários do ramo, disponível no site do Ministério do Trabalho, sendo portanto inaceitável a alegação de desconhecimento.

Cada empresário deve ter o bom senso e em meio às contratações praticar preços possíveis, exeqüíveis, pois o contrário não justifica o descumprimento de cláusulas, principalmente porque o risco da atividade é do empregador e não do empregado.

Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo, e por força deste instrumento, reconhecido no art. 7º, inciso XXVI da CONSTITUIÇÃO FEDERAL e, ainda, a EMENDA CONSTITUCIONAL 45/04, fica pactuado, que AS AÇÕES DE CUMPRIMENTO que objetivarem o recebimento da multa, prevista nesta cláusula, PODERÃO ser proposta por qualquer das entidades signatárias ou na forma de LITISCONSÓRCIO ATIVO FACULTATIVO no qual figurará, na polaridade ativa, o sindicato laboral e o patronal individualmente ou conjuntamente.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, embora comporte diversas cláusulas constitui-se num único Instrumento Coletivo, portanto a aplicação da multa é pelo descumprimento do Instrumento Coletivo e o contrário representaria multiplicidade de punição pelo mesmo fato, diante do acima exposto, a aplicação da multa obedecerá aos seguintes parágrafos:

**Parágrafo Primeiro:** O valor da multa por descumprimento desta Convenção é de um piso mínimo por empregado lesado, por cada cláusula descumprida

**Parágrafo Segundo:** As multas serão aplicadas à empresa todas às vezes em que se constatar o descumprimento da respectiva convenção enquanto estiver vigente.

**Parágrafo Terceiro:** O valor cobrado da empresa será rateado na seguinte proporção: 50% aos trabalhadores, 40% aos sindicatos signatários da Ação e 10,00% ao FAT.

## Outras Disposições

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada na forma do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal. Na eventualidade do poder público determinar, por norma legal, benefícios previstos no presente instrumento, deverá haver compensação de forma a não estabelecer duplo pagamento/benefício, prevalecendo o que for mais vantajoso ao trabalhador.

As divergências, entre as partes convenientes serão dirimidas amigavelmente e, não havendo acordo, pela Justiça do Trabalho.

**ATHENIS MAIA DE LUCENA**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TERCEIRIZACAO EM GERAL E  
PRESTACAO DE SERVICOS DO ESTADO DE RONDONIA**

**ANA MARIA LIMA ARAGAO**

Tesoureiro

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TERCEIRIZACAO EM GERAL E  
PRESTACAO DE SERVICOS DO ESTADO DE RONDONIA**

**ALIS KARLA MARIA VIEIRA MARQUES**

Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE  
MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE RONDONIA**

**JOSE GUILHERME CAVALCANTE GUIMARAES**

Diretor

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE  
MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE RONDONIA**

**MARONILSON PEREIRA LIMA**

Tesoureiro

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE  
MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE RONDONIA**