

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AM000485/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032687/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.120373/2022-54
DATA DO PROTOCOLO: 10/10/2022

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO ESTADO DO AMAZONAS, CNPJ n. 34.501.213/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ RODRIGUES COELHO FILHO;

E

SIND DOS EMP EM COND E EMP PREST SERV DA CIDADE D/MNS, CNPJ n. 00.444.514/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIO CEZAR OLIVEIRA DO NASCIMENTO;

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 outubro de 2022 a 30 de setembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Dos trabalhadores em condomínios e empresas prestadoras de serviços**, com abrangência territorial em **Manaus/AM**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL****REAJUSTE SALARIAL**

Conforme reunião de negociação salarial realizada no dia 22 de setembro de 2022, contando com a presença do SINDECOMPRESTS, Administradoras de Condomínios, Prestadoras de Serviços e demais interessados, fica convencionado que o reajuste salarial, ano base 2022 – 2023, a ser obedecido por todos os Condomínios e Empresas prestadoras de serviços da cidade de Manaus, signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, será feito da seguinte forma:

DATA	PERCENTUAL	VALOR PISO
MÊS DE OUTUBRO - 2022	5.46%	R\$1.283.50
DATA	PERCENTUAL	VALOR PISO
MÊS DE JANEIRO - 2023	5.46%	R\$1.350.00
TOTAL DE REAJUSTE ANO BASE 2022/2023: 10.92%		

Conforme destacado em tabela, fica determinado que os demais salários com valores acima do Piso Salarial, também serão reajustados com o percentual de **10.92%**, sendo tal percentual dividido na mesma proporção:

5.46% no mês de Outubro de 2022;

5.46% no mês de Janeiro de 2023.

PARAGRAFO 1º Na ocasião do novo valor do Salário Mínimo, concedido pelo Governo Federal, em 1º de Janeiro de 2023, conforme regras atuais, se sobrepor ao salário base da categoria, **(PISO SALARIAL)**, os Empregadores reajustarão o Piso da Categoria com um adicional de **R\$ 5.00 (CINCO REAIS)**, não podendo o Piso Salarial ficar equiparado ao novo valor do Salário Mínimo Nacional a vigorar conforme data e regras do Governo Federal.

PARAGRAFO 2º - os Empregadores que já pagam a seus funcionários salários superiores ao estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, reajustarão os salários de seus funcionários conforme percentual acima acordado, ou seja, reajustarão os salários de seus funcionários com o percentual de **10.92% (segundo as regras estipuladas em instrumento coletivo de trabalho)**.

PARAGRAFO 3º - As antecipações dadas pelos Empregadores nos últimos 12 meses poderão ser deduzidas mediante o índice negociado nesta CCT 2022 – 2023.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUARTA - DO VALE REFEIÇÃO

VALE REFEIÇÃO

Fica convencionado que os Empregadores fornecerão aos empregados refeição de qualidade com desconto de **1% (HUM POR CENTO)** sobre o salário base dos mesmos.

LETRA A - O valor da refeição **SERÁ REAJUSTADO EM R\$ 2.00 (DOIS REAIS) SOBRE O ATUAL VALOR PAGO PELOS EMPREGADORES.**

LETRA B - FICA O VALOR MÍNIMO DA ALIMENTAÇÃO estipulado em R\$ 17.00 (DEZESSETE REAIS).

LETRA C - OS EMPREGADORES QUE JÁ PAGAM REFEIÇÃO SUPERIOR AO PISO ESTIPULADO NESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, REAJUSTARÃO A REFEIÇÃO NO VALOR DE R\$ 2.00 (DOIS REAIS),

LETRA D - Estando o Empregador inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, os mesmos poderão realizar o pagamento dos valores do vale refeição para seus trabalhadores em pecúnia, dinheiro, restando ao mesmo o caráter indenizatório, não fazendo parte da base remuneratória mensal de encargos previdenciários.

LETRA E: É defeso (PROIBIDO) aos Empregadores conceder os valores estipulados na referida cláusula em forma de marmita para os trabalhadores, restando o pagamento em pecúnia ou cartão vale – alimentação, nos valores acima mencionados, em favor dos trabalhadores.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA QUINTA - DO VALE TRANSPORTE

VALE TRANSPORTE

Conforme deliberação de negociação salarial, fica estabelecido que o desconto do Vale Transporte seja na ordem de **4% (QUATRO POR CENTO)** sobre o salário base dos trabalhadores.

PARAGRAFO ÚNICO: DAS FALTAS/AFASTAMENTOS – DEVOLUÇÃO

O vale-transporte é para uso exclusivo no deslocamento casa-trabalho e vice-versa. Havendo ausências do empregado ao trabalho (mesmo justificadas, como o caso de doença), o Empregador poderá optar por uma das situações abaixo:

A) O empregado deverá devolver os vales-transportes não utilizados;

B) No mês seguinte, quando da concessão do vale, poderá o Empregador deduzir os vales não utilizados no mês anterior;

C) DO PAGAMENTO DO VALE TRANSPORTE EM PECÚNIA: Baseando-se no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, decisões prolatadas em positividade e analogia ao Artigo 19º da Lei Complementar 150/2015, os Empregadores ficam autorizados a proceder ao pagamento do Vale Transporte em Pecúnia (DINHEIRO), frisando o devido desconto estipulado em norma coletiva desta Entidade Sindical, perfazendo aí o caráter indenizatório do benefício, não se incorporando aos ganhos salariais de cunho previdenciário do trabalhador, como bem parafraseado na Lei 7.418/85, na taxatividade de não caracteri

AUXÍLIO SAÚDE**CLÁUSULA SEXTA - DO AUXÍLIO MEDICAMENTO PLANO ODONTOLÓGICO****DA AJUDA DE MEDICAMENTO**

A partir desta Convenção Coletiva de Trabalho, os Empregadores fornecerão ao trabalhador acidentado no ambiente de trabalho, uma ajuda financeira e/ou fornecimento de medicamentos mediante apresentação da receita médica para custeio do tratamento do trabalhador acidentado. Em se tratando de afastamento do trabalhador pela Previdência Social por motivo de acidente de trabalho, o Empregador deverá proporcionar enquanto estiver o trabalhador encostado recebendo auxílio acidentário, uma ajuda financeira para custeio de medicamentos, ajuda esta no valor acima mencionado por mês de tratamento.

PARÁGRAFO 1º- O valor da referida ajuda, obedecerá ao limite de R\$ 200,00 (DUZENTOS REAIS) como teto máximo de ajuda por parte do Empregador, que deverá pagar tal valor por cada mês de afastamento do trabalhador.

PARAGRAFO 2º- O valor de R\$ 200,00 (DUZENTOS REAIS) para tratamento do acidente de trabalho, não poderá ser deduzido dos ganhos salariais do trabalhador, mas, o custeio de despesas médicas e medicamentos serão pagos pelo Empregador, obedecendo ao valor citado na cláusula.

PARAGRAFO 3º - Fica a obediência por parte dos envolvidos (TRABALHADOR & EMPREGADOR) quanto ao cumprimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego se tratando da Proteção e Saúde dos Trabalhadores no exercício de sua atividade laboral no ambiente de trabalho.

PARAGRAFO 4º - DA OBRIGAÇÃO DO KIT DE PRIMEIROS SOCORROS

Conforme deliberação feita na reunião de negociação coletiva de trabalho, e tendo por viabilidade a prevenção e proteção à saúde do trabalhador, o ambiente de trabalho deverá ter por obrigatoriedade o Kit de Primeiros Socorros em suas dependências para modo de prevenção a Acidentes de Rotina e Acidentes de Trabalho que possam ocorrer em sinistro aos trabalhadores durante seu horário de trabalho.

DO PLANO ODONTOLÓGICO – OBRIGATÓRIO A CONTRATAÇÃO

O SINDECOMPRESTS em comum acordo com os Empregadores, convencionam a contratação obrigatória do Plano Odontológico em favor dos trabalhadores assistidos pelo presente instrumento coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO 1º - O valor unitário de pagamento da mensalidade por cada trabalhador será na ordem de

R\$ 16,00 (DEZESSEIS REAIS) e fica autorizado a Instituição a efetuar o desconto no valor máximo de R\$ 8.00 (OITO REAIS) por trabalhador, e o mínimo de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) para adequação a RN 297-PLANO DE CONTINUIDADE.

PARÁGRAFO 2º - A Instituição que por força da sua gestão deixar de cadastrar o trabalhador no plano ODONTOLÓGICO, subtraindo o direto quanto ao seu uso junto à operadora ou motivar o cancelamento do plano odontológico seja por falta de pagamento e ou por descumprimento contratual junto à operadora, pagará multa correspondente ao piso da categoria estabelecida nessa CCT, para cada trabalhador prejudicado.

PARAGRAFO 3º - Se o trabalhador não dispuser interesse na aceitação do Plano Odontológico, o mesmo deverá comunicar sua oposição mediante carta direcionada ao Empregador e a operadora Contratada.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA SÉTIMA - DO AUXÍLIO FUNERAL

DO AUXILIO FUNERAL

A partir desta CCT, fica convencionado que todo trabalhador terá direito a uma ajuda de caráter "AUXILIO FUNERAL" no valor de R\$ 150.00 (CENTO E CINQUENTA REAIS) para cobrir despesas na ocasião de óbito.

O valor se estenderá ao óbito do Trabalhador, cônjuge e seus dependentes, ficando o valor definido em R\$ 150.00.

PARAGRAFO 1º - O trabalhador fica obrigado a enviar ao Empregador a relação dos beneficiários e assistido pela referida Ajuda Funeral.

PARAGRAFO 2º - Os Empregadores que já pagam a seus funcionários Seguro de Vida ficam isentos de tal pagamento de título "AJUDA FUNERAL".

PARAGRAFO 3º - Na ocasião de renovação do Seguro contratado pelo Empregador face os sinistros que possam ocorrer nas estruturas do mesmo, os trabalhadores deverão ser inclusos na apólice do seguro a ser contratado e assinado pelo Empregador e Empresa Seguradora.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA

SEGURO DE VIDA – CONTRATAÇÃO OPCIONAL

Fica convencionado, conforme vontade das partes convenientes, em caráter opcional, a contratação do "Seguro de Vida" em favor de todos os trabalhadores representados por este Sindicato de Classe, neste ato, abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º - Os valores do seguro de vida terão as seguintes coberturas:

ü Item 1- Morte qualquer causa cobertura de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

ü Item 2- Invalidez total ou parcial por acidente de qualquer natureza cobertura de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

ü Item 3- Assistência por auxilio funeral Familiar de até R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de falecimento do colaborador e seus dependentes diretos.

Parágrafo 2º - O Seguro de Vida será pago compulsoriamente pelo empregador sendo ele (produto seguro de vida) indicado e administrado pelo Sindicato dos Empregados, ficando no valor de R\$ 6.00 (SEIS REAIS), com dedução de até R\$ 2.00 (DOIS REAIS) nos ganhos salariais dos Trabalhadores, e os demais valores, R\$ 4.00(QUATRO REAIS) pagos pelos Empregadores de forma obrigatória, possuindo ou não o Condomínio ou Empresa o produto já ofertado aos trabalhadores.

Parágrafo 3º - O benefício previsto nesta Cláusula 27ª paragrafo 1º item 3 aplica-se exclusivamente ao empregado, na condição de titular, seu cônjuge ou companheiro (a), e parentes consanguíneos e afins de primeiro grau.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA NONA - DAS FÉRIAS, AVISO PRÉVIO E DO 13º SALÁRIO

FÉRIAS, AVISO PRÉVIO E 13º SALÁRIO.

Serão pagos aos empregados, conforme média de horas habituais extras e demais vantagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses do período aquisitivo correspondente.

Os cálculos deverão ser elaborados sobre todas as vantagens financeiras e trabalhistas percebidas pelo trabalhador.

PARAGRAFO 1º - TEMPO DE FÉRIAS:

Após o período de 12 meses do respectivo período aquisitivo, o empregado terá direito as férias na seguinte proporção:

00 a 05 00 a 05 faltas: 30 dias corridos de férias	15 a 23 faltas: 18 dias corridos de férias
06 a 14 faltas: 24 dias corridos de férias	Acima de 32 faltas: Sem direito de férias.
24 a 32 faltas: 12 dias corridos de férias	

PARAGRAFO 2º - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

O pagamento integral ou da 2ª parcela do 13º salário deverá ser pago, até o dia 20 de dezembro do ano corrente.

Fica assegurado o adiantamento da gratificação natalina junto ao gozo das férias do trabalhador, desde que anuído pelas partes em negociação. Faculta-se ainda o pagamento do 13º salário de forma parcelada pelo Empregador, podendo o parcelamento ser feito em 11 parcelas, e a parcela restante devendo ser paga no prazo limite do 13º salário, 20 de dezembro do ano em curso.

PARAGRAFO 3º - DO AVISO PRÉVIO: CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nas hipóteses de rescisões antecipadas dos contratos de trabalho de experiência, é cabível ao (a) trabalhador (a) demitido, o aviso prévio legal, conforme preceitua o Artigo 481 da CLT, com respaldo a Súmula 163 do TST.

PARAGRAFO 4º - DO PRAZO DO AVISO PRÉVIO

Se tratando de Aviso Prévio Indenizado, pago pelo Empregador ao trabalhador, é devido seu recebimento no prazo de 10 úteis, excluindo o dia da dispensa e inclui-se o dia do término, Súmula 380 TST, Artigo 132 do Código Civil, prevalecendo a regra a inclusão dos 3 dias (ano de serviço completado), ao total de 60 dias, restando incluir os demais 30 dias do Aviso Prévio Legal, perfazendo um total de 90 dias, conforme ritos estipulados na Lei 12.506/2011 e Nota Técnica 184/2012 CGRT/SRT/MTE.

LETRA A: – DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO E SEU PRAZO DE 30 DIAS DE TRABALHO: Em se tratando de Aviso Prévio Trabalhado, fica convencionado que o trabalhador laborará no máximo 30 dias, restando pagamento em seu favor dos dias extras, caso o mesmo possua mais de um ano de serviço no emprego, conforme ritos elencados na Nota Técnica 184/2012 – CGRT/SRT/MTE.

PARAGRAFO 5º - DAS ANOTAÇÕES NA CTPS

Segundo OJ 82 e 83 da SDI – 1 do TST e Artigo 487, § 1º e § 6º, a data de saída a ser anotada na CTPS, deve corresponder a do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado, pois, o prazo do aviso prévio indenizado, integral, projetada, o tempo de serviços, devendo tal prazo, ser levado em consideração nos cálculos provenientes de: Férias, férias proporcionais, 13º salário, FGTS, reajuste salarial e início do prazo prescricional devido e amparado por Lei.

PARAGRAFO 6º - DAS FÉRIAS E SEUS CÁLCULOS

O pagamento das férias aos (as) trabalhadores (as) é devido ao trabalhador a cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, conforme Artigo 130 da CLT.

As férias serão concedidas por ato do Empregador, nos 12 meses subsequentes a data em que o (a) trabalhador (a) tiver adquirido o direito.

O descanso de direito do (a) trabalhador (a) no período das Férias, poderá ser concedido em um só período ou, poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores há cinco dias corridos, cada um, evidenciando sempre tal permissão, se houver a concordância do (a) trabalhador (a), conforme ritos estipulados no Artigo 134 da CLT.

PARAGRAFO 7º - PAGAMENTO DAS FÉRIAS

Fica convencionado que, o Empregador é obrigado a realizar o pagamento pecuniário das férias no prazo de 2 dias que antecedem o início do descanso anual e para cálculo das Férias, será considerado os últimos 12 meses a data de concessão em favor do (a) trabalhador (a), calculando o salário base e demais vantagens percebidas pelo colaborador (a).

LETRA A: Conforme Súmula 7 do TST, o Empregador deverá se utilizar, como base de cálculos, a remuneração da época de concessão das férias, evento corroborado no Artigo 142 da CLT, devendo o (a) empregado (a) receber a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão.

PARAGRAFO 8º - DO PAGAMENTO EM DOBRO DAS FÉRIAS

Convencionam-se as partes o pagamento em dobro das férias (valor principal, incluindo-se o 1/3), na ocasião que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o Artigo 134 da CLT, devendo o empregador pagar em dobro a respectiva remuneração, conforme estipulado no Artigo 137, CLT.

-

-

CLÁUSULA DÉCIMA - DA CESTA BÁSICA

DA CESTA BÁSICA

Fica convencionado e em caráter opcional aos Empregadores, fornecer ou não mensalmente a cada trabalhador, uma cesta básica no valor de até **R\$ 120.00 (CENTO E VINTE REAIS), COM MÍNIMO DE R\$ 80.00 (OITENTA REAIS)**, sendo tal benefício pago de **FORMA OPCIONAL** pelo Empregador ao trabalhador ou normas estipuladas entre as partes.

PARAGRAFO 1º – Os Empregadores que já fornecem Cesta Básica ao trabalhador, independentemente de seu valor, não poderão retirar tal ganho dos vencimentos do trabalhador .

PARAGRAFO 2º- O valor da cesta básica não será incorporado ao salário, ou seja, não deverá aparecer nos ganhos salariais do holerite do trabalhador.

PARAGRAFO 3º - Na ocasião de: Faltas, Advertências, Atrasos constantes, saída não justificada, o trabalhador beneficiado no fornecimento da Cesta Básica perderá o recebimento de tal benefício, salvo nos casos de faltas por acidente de trabalho, preservando o direito no recebimento da Cesta Básica.

PARAGRAFO 4º - Em se tratando de trabalhador afastado de suas atividades laborais por acidente de trabalho, o mesmo fará jus ao recebimento da cesta básica enquanto beneficiário do auxílio acidente previdenciário.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS EMPRESTIMOS

DO EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

Os empregadores garantirão aval para Empréstimos Bancários a seus funcionários nos moldes da Lei 10.820/2003, seguindo as regras adotadas pela legislação vigente do Banco Central do Brasil quanto às instituições credenciadas e autorizadas para oferta de tal produto.

PARAGRAFO 1º: Fica estabelecido que os Sindicatos (laboral a patronal), indicarão a instituição financeira para os Empregados a ser contratada pelos Empregadores, Condomínios/Empresas Prestadoras desserviços.

PARAGRAFO 2º: Fica convencionado o teto de 30% (TRINTA POR CENTO) do valor base dos ganhos mensais do colaborador, como estipulação para liberação dos empréstimos que possam ser contratados pelos interessados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA MODIFICAÇÃO DO HORÁRIO DO TRABALHADOR E SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS

DA MODIFICAÇÃO DO HORÁRIO DO TRABALHADOR E SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS

Na ocasião da supressão das horas extras feitas com habitualidade pelo trabalhador, em se tratando de mudança de horário ou mudança na carga horária do mesmo, os Empregadores deverão obedecer ao que rege o Enunciado 291 do TST, que trata sobre a indenização ao trabalhador das horas extras feitas com habitualidade e suprimidas pelo Condomínio ou Empresa.

PARAGRAFO 1º - DO ADICIONAL DE 10% PARA OS SERVIÇOS GERAIS COM SERVIÇOS EXTRAS

Fica convencionado que o Trabalhador da área de Serviços Gerais – limpeza e afins, quando deslocado para realizar Serviços de Jardinagem (**ROÇADEIRAS, MATERIAL CORTANTE DE TEOR PERICULOSO, SERVIÇOS DE LIMPEZA DE CÔRREGOS DE INSALUBRE**), perceberá no mês em questão do serviço extra, um adicional de **10% (DEZ POR CENTO)** sobre seu salário base como modo de gratificação por tal serviço feito. Fica decidido que, para a formalização de tal serviço extra, conforme decidido em reunião entre as partes (SINDECOMPRESTS & EMPREGADORES), os Empregadores deverão formalizar documento distinto sobre o trabalho a ser exercido de forma temporária pelo Empregado e depois de elaborado o referido acordo entre EMPREGADOR & FUNCIONÁRIO, deverá ser encaminhado uma cópia do acordo para o SINDECOMPRESTS.

PARAGRAFO 2º - DO ACUMULO DE FUNÇÃO

Em se tratando de casos provenientes de acúmulo de função, situações que o empregado exerce, além de sua função, outra, se caracteriza acúmulo de função. Quem deve provar o acúmulo e desvio de função é o próprio trabalhador, fazendo denúncia para o Sindicato, tendo em vista o artigo 818 da CLT, cabe somente ao funcionário provar, que exerceu funções diversas daquelas originárias. Sendo comprovado o acúmulo de função exercido pelo trabalhador, fará jus este ao recebimento de um adicional de 30% sobre seu salário base quando da ocorrência de tal serviço/labor acumulado.

PARAGRAFO 3º - DO ADICIONAL DE 30% PARA OS TRABALHADORES CONTRATADOS NO ÂMBITO DE SERVIÇOS PERICULOSOS (POSTO DE COMBUSTÍVEIS E SUAS CLASSIFICAÇÕES DE PERICULOSIDADE).

Conforme Súmula 212 do STF, Artigo 193, inciso I da CLT e Norma Regulamentadora 16 do Ministério do Trabalho e Emprego, a Empresa Prestadora de Serviços com serviços prestados na área de Portaria e demais atividades laborais, tendo como contratantes Postos de Combustíveis pagará a seus funcionários um adicional de **30% (TRINTA POR CENTO)** sobre o salário base do trabalhador.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA PROMOÇÃO DE CARGO - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

PROMOÇÃO – MUDANÇA DE CARGO OU SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

Em se tratando de empregado promovido para função com remuneração superior à antiga ocupada, deverá o Empregador providenciar a adequação salarial para nova função e seus respectivos ganhos salariais, respeitando os ritos do Artigo 468 da CLT E Súmula 51 do TST.

PARAGRAFO ÚNICO: DA SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

Em se tratando de substituição de função, forma eventual/temporária, fica o Empregador obrigado a reajustar a remuneração do trabalhador substituto para a função a ser exercida, sendo garantida todas as benéficas do cargo a ser ocupado, conforme ritos do Artigo 450 da CLT e Súmula 159 do TST.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO BANCO DE HORAS

BANCO DE HORAS

Ficam os Empregadores autorizados, desde que acordado entre as partes – Empregador & Trabalhador, com a anuência do sindicato, uma vez respeitado a decisão bilateral, com o consentimento de ambas as partes, a utilizar o BANCO DE HORAS para a compensação de horas extras realizadas por seus empregados.

PARÁGRAFO 1º- A compensação das horas extras através do BANCO DE HORAS deverá acontecer no prazo máximo de um ano, conforme preconizado no Artigo 59, § 2º da CLT.

I.I – DO BANCO DE HORAS FIRMADO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO: Fica estabelecido o prazo de 6 meses para compensação das horas extras depositadas em instrumento de Banco de Horas firmado entre os convenientes, conforme ritos do § 5º, do Artigo 59 da CLT, Trabalhador e Empregador.

PARAGRAFO 2º - Ocorrendo à demissão do trabalhador antes que seja feita a compensação das horas, o mesmo terá direito ao recebimento das horas já feitas com o percentual na forma da lei.

Fica acordado que o período para compensação das horas extras feitas pelos trabalhadores será contado a partir do início da vigência do banco de horas e não no final do período de vigência do dito banco de horas.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO ABONO DE FALTAS

ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas dos empregados quando os mesmos tiverem de prestar exames vestibulares e apresentação junto ao serviço militar obrigatório, desde que pré-avisado com 72 horas de antecedência ao

departamento de pessoal ou administração do Empregador e que conste a hora e data da prova, sendo que após a realização da mesma apresentar documento comprobatório.

Fica convencionado, em tempo, o cumprimento do Artigo 473 da CLT e suas atualizações, no que se refere às faltas legais por parte do trabalhador.

PARÁGRAFO 1º - Trabalhador aprovador em processo vestibular, e dentro do contexto necessitar trocar seu turno de trabalho para cursar a faculdade, o mesmo terá que comprovar junto à administração geral da Empresa e ou Condomínio o horário que está matriculado e cursando regularmente o curso superior, mediante declaração emitida pela faculdade a qual vai estudar, depois de comprovado o ato, o Empregador poderá ou não fazer a mudança do turno de trabalho do empregado para que o mesmo não tenha prejuízo nos seus estudos em nível superior, e a empresa não seja prejudicada em seu regulamento interno.

PARÁGRAFO 2º - DO ATESTADO MÉDICO - Os Empregadores ficam obrigados a receber todos os atestados médicos expedidos pela rede oficial de saúde, hospitais, clínicas particulares e clínicas conveniadas a este Sindicato de Classe, destacando que é de obrigatoriedade no atestado médico de saúde entregue pelo trabalhador o CID que identifica o tipo de atendimento médico.

Em se tratando da exigência de informação do CID no referido documento, atestado, conforme entendimento renovado do Tribunal Superior do Trabalho, Resolução nº 1.658/2002 e 1.819/2007, ambas do Conselho Federal de Medicina, e por respeito aos ritos elencados na Carta Cidadã de 1988, em seu Artigo 5º, X, que versa sobre a proteção da intimidade do cidadão nacional, é proibido, por parte do Empregador, a exigência do número do CID no atestado médico entregue pelos trabalhadores para justificar sua falta ao trabalho, restando ao Empregador, em caso de dúvida de veracidade do documento, procurar informações sobre a referida validade junto ao estabelecimento de saúde emissor do Atestado para comprovar sua autenticidade legal. O atestado terá que ser entregue pelo trabalhador no departamento de pessoal do Condomínio e ou Empresa Prestadora de Serviços 24 horas após receber o documento médico e na impossibilidade física do mesmo, o atestado deverá ser entregue por um familiar do empregado.

PARAGRAFO 3º - Em se tratando de liberação para a realização de prova vestibular, o trabalhador deverá comunicar o fato à administração da Empresa no período de 48 horas que antecedam a prova e posteriormente comprovar tal fato mediante comprovante de realização do exame vestibular, obedecendo ao horário funcional do trabalhador.

PARAGRAFO 4º - Fica convencionado que, em caso de dualidade de interpretações do exposto da cláusula 12ª e seus parágrafos, quanto à falta e suas aplicabilidades, deverá ser levado em consideração o princípio da Norma mais favorável, conforme os ritos que permeiam os princípios do Direito do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CARGA HORÁRIA E SEUS

TRABALHO DIURNO

Todo o empregado que trabalhar no horário que corresponde das 06h00min da manhã as 18h00min horas da tarde, terá direito de pelo menos uma hora de descanso para o almoço, caso o intervalo não seja concedido o trabalhador fará jus em receber uma (1) hora extra, por dia trabalhado, sendo tal hora paga como intrajornada com acréscimo de 50% (dias normais), conforme Art. 71 § 4º da CLT.

PARAGRAFO 1º – À hora de folga (descanso) explicita na cláusula em questão não será acrescida sobre a carga horária de 12 horas.

PARAGRAFO 2º - DA SÚMULA 437 TST E A NÃO SUPRESSÃO DA INTRAJORNADA

Conforme decisão em recurso de revista, processo nº [692-74.2018.5.09.0007](#), seguindo orientação, em analogia ao processo citado, 8ª Turma do TST, fica convencionado que, ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional de 50% sobre a hora normal, destoando do posicionamento de supressão elencado na Lei 13.467/2017, no que tange o Artigo 71, § 4º, da CLT.

TRABALHO NOTURNO

Todo funcionário que trabalhar no horário que corresponde das 18h00min da tarde as 06h00min horas da manhã do dia seguinte, terá direito de pelo menos uma hora de descanso para o jantar ou fazer um lanche, caso o intervalo não seja concedido o trabalhador fará jus em receber uma (1) hora por dia trabalhado, sendo tal hora paga como intrajornada com acréscimo de 50% (dias normais), conforme Art. 71 § 4º da CLT.

PARAGRAFO 1º – À hora de folga (descanso) explicita na cláusula em questão não será acrescida sobre a carga horária de 12 horas.

PARAGRAFO 2º - DA SÚMULA 437 TST E A NÃO SUPRESSÃO DA INTRAJORNADA

Conforme decisão em recurso de revista, processo nº [692-74.2018.5.09.0007](#), seguindo orientação, em analogia ao processo citado, 8ª Turma do TST, fica convencionado que, ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional de 50% sobre a hora normal, destoando do posicionamento de supressão elencado na Lei 13.467/2017, no que tange o Artigo 71, § 4º, da CLT.

HORA EXTRA NOTURNA REDUZIDA.

Os Empregadores pagarão a seus funcionários que trabalham no horário noturno a hora noturna reduzida (extra) conforme explicação a seguir:

Das 22h00min as 05h00min da manhã, encontram-se um total de sete (7) horas. 7x60 mm é igual há 420 mm (minutos).

420 mm divididos por 52.30 mm que é o tempo da hora noturna igual há 8 horas.

8 horas menos 7 horas são iguais há uma (1) hora.

Esta hora restante será paga como hora reduzida, conforme explica o Art. 73 § 1º da CLT.

CARGA HORÁRIA

A partir desta CCT, os Empregadores poderão trabalhar opcionalmente com seus empregados conforme condições a seguir.

A – 44 (Quarenta e Quatro Horas) semanais 4x4 de segunda a sexta, e 04 (quatro) horas aos sábados com intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para o almoço.

B - 36 (trinta e seis horas) corridas de segunda a sábado com intervalo de 15(quinze) minutos depois de completadas as 4 (quatro) primeiras horas trabalhadas, em turno de revezamento.

C – 12 (Doze Horas) corridas com 36 (trinta e seis horas de folga) (Sumula 444 do TST). Firmado entre empregadores, empregados e Sindicato de Classe.

PARAGRAFO 1º - O trabalho realizado de acordo com as letras “B” e “C” terá a carga horária mensal de 180 horas.

PARAGRAFO 2º - A remuneração dos empregados na escala 12x36 obedece aos ritos elencados no Artigo 59 – A da CLT.

PARAGRAFO 3º - DO TRABALHADOR AFASTADO – HORÁRIO ALTERNATIVO

Fica convencionado e celebrado pelas partes, conforme Artigo 611 – A, respaldando o artigo 66, ambos da CLT, e se tratando de trabalhador nas férias e casos de licença por saúde, maternidade e outros casos de força maior ou fortuito, os Condomínios e Empresas poderão adotar com seus trabalhadores em atividade, a escala de serviços de forma extraordinária em espécie de rodizio, intercalando trabalho diurno e trabalho noturno.

PARAGRAFO 4º - Fica preservado o período de descanso de, no mínimo 24 horas entre uma jornada encerrada e a outra iniciada, sob pena de nulidade tal modificação do horário habitual.

PARAGRAFO 5º - É plenamente proibido, por determinação do Ministério Público do Trabalho da 11ª Região e Termo de Ajustamento de Conduta assinado pela Entidade Sindical subscrita e Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região, a escala de serviços de 2 dias de trabalho contínuos (12 horas diárias) por um dia de folga, ou seja, sem ser respeitado a escala de repouso mínima de 24 horas.

PARAGRAFO 6º - DO TRABALHO INTERMITENTE

Fica convencionado, com base no Artigo 452 – A, CLT, quanto à pretensão por parte dos Empregadores na utilização do trabalho em regime intermitente, a utilização do Piso Salarial da categoria, com divisor de 180 (CENTO E OITENTA HORAS) para Porteiros e o divisor de 220 (DUZENTOS E VINTE HORAS) para as demais funções, para a utilização salarial do referido regime de trabalho supramencionado.

DO TRABALHO NOS FERIADOS E TRABALHO NAS FOLGAS

Conforme negociado entre as partes e de acordo com as Súmulas 146 e 444 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), todo trabalho realizado pelos empregados nos feriados: Nacionais, Estaduais, Municipais e Religiosos, desde que esteja acordado com os Empregadores.

Em se tratando de trabalho que **não** esteja inserido na escala de 12x36, o trabalhador fará jus ao pagamento da Hora a 100% (CEM POR CENTO), conforme preconiza a Súmula 146 do TST.

O trabalhador convocado para atividade laboral no dia de sua **folga** terá direito a 100% sobre a hora normal por tal dia de labor, quando tal dia não for compensado com uma folga.

Os feriados são os seguintes:

Dia 01 de Janeiro – Confraternização universal – Feriado Nacional	Dia 12 de Outubro – Nossa Senhora de Aparecida – Feriado Nacional
Feriado de carnaval terça e quarta até às 12 horas – Feriado Municipal*	24 de outubro – Elevação de Manaus a categoria de cidade – Feriado Municipal - Artigo 437 - LOMAM
Lei Orgânica do Município – Lei de nº 448 de 11/11/1998	
Sexta Feira da Paixão – Feriado Nacional	
Lei Federal nº 9.093 12/09/1995	
Lei Orgânica do Município – Lei de nº 1.001 de 10/07/2006	Dia 02 de Novembro – Dia dos Finados – Feriado Nacional
Dia 21 de Abril – Tiradentes – Feriado Nacional	Dia 15 de Novembro – Proclamação da República do Brasil – Feriado Nacional
	Dia 20 de Novembro – Dia da Consciência Negra – Feriado Municipal
Dia 01 de Maio – Dia do Trabalho – Feriado Nacional	Lei Orgânica do Município nº 188 de 14/06/2007

Corpus Christi – Feriado Nacional – Mês e Data de acordo com o calendário oficial. Lei Federal nº 9.093 12/09/1995	Dia 08 de Dezembro – Nossa Senhora da Conceição – Feriado Estadual
05 de Setembro – Elevação do Amazonas a Categ. de Província – Feriado Estadual LOMAM – Artigo 437	Dia 25 de Dezembro – Natal – Feriado Nacional
Dia 07 de Setembro – Independência do Brasil – Feriado Nacional	

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS LICENCAS MATERNIDADE E PATERNIDADE E DAS ESTABILIDADES

DA ESTABILIDADE NO EMPREGO

Conforme Precedente Normativo 85/TST, Garantia de emprego, aposentadoria voluntária, tempo de serviços, tempo de contribuição, será deferido a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria, desde que trabalhe na há pelo menos 5 anos no Condomínio/Empresa Prestadora de Serviços.

PARAGRAFO 1º - ESTABILIDADE EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A estabilidade do empregado (a) acidentado (a) terá duração de doze (12) meses, esta estabilidade iniciar-se-á após o retorno ao trabalho e alta do INSS ao empregado, conforme Lei nº 8.213 e Decreto nº 611 Art. 169 de 21/07/1992 do INSS e Súmula 378 do TST.

PARAGRAFO 2º - LICENÇA PATERNIDADE

Será fornecida ao trabalhador uma licença de 05 (Cinco) dias de acordo com o Art. 10º das Leis Transitórias da Constituição Federal.

PARAGRAFO 3º - LICENÇA MATERNIDADE

A licença da empregada gestante sem prejuízo da perda do emprego e do salário será de 120 dias de acordo com o § XVIII do Art. 7º da Constituição Federal

PARÁGRAFO 4º – Fica vedada a dispensa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, de acordo com o Art. 10º das Leis Transitórias da Constituição Federal, a empregada que receber aviso prévio durante a gravidez terá que comprovar no curso do mesmo, sua gestação ao empregador, que ao tomar conhecimento o tornará sem efeito. Poderá ser questionada no conselho regional de medicina, nas unidades de saúde e hospitais eminentes e junto aos médicos a comprovação de sua veracidade.

-

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DOS EPIS E SEUS FINS

– DOS UNIFORMES E IDENTIFICAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Os Empregadores deverão fornecer uniformes para todos os trabalhadores sem qualquer ônus para os mesmos. Serão fornecidos 02 uniformes a cada 6 meses e o empregado deverá zelar pelo seu equipamento.

Parágrafo 1º – O trabalhador deverá se utilizar do uniforme de forma obrigatória sempre que o mesmo estiver no seu ambiente de trabalho, sob pena de advertência contra o trabalhador por parte da administração do condomínio na ocasião de não utilização do uniforme e crachá.

PARAGRAFO 2º - O uniforme deverá ser devolvido pelo empregado por ocasião da rescisão, a não devolução implicará em desconto do uniforme no ato da rescisão contratual.

PARAGRAFO 3º - DO CRACHÁ – Os Empregadores deverão fazer a identificação por meio de crachá para todos os trabalhadores e os mesmos serão a fazer uso dos mesmos.

RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS RELAÇÕES SINDICAIS E SEUS FINS

DA TAXA NEGOCIAL

Fica convencionado que o pagamento da Taxa Negocial, a ser descontada, dos trabalhadores contribuintes e beneficiados pelos itens da Convenção Coletiva de Trabalho e vinculado a este Sindicato de Classe, será realizado da seguinte forma:

R\$ 16.50 (DEZESSEIS REAIS E CINQUENTA CENTAVOS) do salário de todos os Trabalhadores beneficiados pelo presente reajuste salarial ano base 2022/2023, no mês de Outubro de 2022;

R\$ 16.50 (DEZESSEIS REAIS E CINQUENTA CENTAVOS) do salário de todos os Trabalhadores beneficiados pelo presente reajuste salarial ano base 2022/2023, no mês de Dezembro de 2022;

R\$ 16.50 (DEZESSEIS REAIS E CINQUENTA CENTAVOS) do salário de todos os Trabalhadores beneficiados pelo presente reajuste salarial ano base 2022/2023, no mês de Fevereiro de 2023;

R\$ 16.50 (DEZESSEIS REAIS E CINQUENTA CENTAVOS) do salário de todos os Trabalhadores beneficiados pelo presente reajuste salarial ano base 2022/2023, no mês de Abril de 2023;

R\$ 16.50 (DEZESSEIS REAIS E CINQUENTA CENTAVOS) do salário de todos os Trabalhadores beneficiados pelo presente reajuste salarial ano base 2022/2023, no mês de Junho de 2023.

R\$ 16.50 (DEZESSEIS REAIS E CINQUENTA CENTAVOS) do salário de todos os Trabalhadores beneficiados pelo presente reajuste salarial ano base 2022/2023, no mês de Agosto de 2023.

PARAGRAFO 1º - O limite para pagamento da Contribuição Negocial será de dez dias depois de feito o desconto dos trabalhadores e o pagamento deverá ser feito diretamente na sede do SINDECOMPRESTS ou depósito em conta com dados bancários: **Banco: Caixa Econômica Federal – Agência: 020 – Conta Corrente: 3424-3.**

PARÁGRAFO 2º – O pagamento da Contribuição Negocial será descontado dos salários dos trabalhadores beneficiados pelas conquistas da Entidade, respeitando os percentuais acima estipulados, desconto deliberado e autorizado em Assembleia Geral Extraordinária feita em comum acordo entre Trabalhadores e Sindicato Obreiro, realizada nos dias 30 e 31 de Julho do presente ano, conforme convocatória feita no Jornal Amazonas Em Tempo do dia 29 de Julho de 2022.

PARÁGRAFO 3º- Fica convencionado o direito a oposição aos pagamentos acima mencionados, devendo o trabalhador apresentar carta de oposição ao Sindicato de Classe, manuscrita, próprio punho (MODELO

EMITIDO PELO SINDICATO), até o dia 20 do mês de desconto para que seja encaminhada cópia de oposição para o departamento de pessoal ou contabilidade do contratante.

PARAGRAFO 4º - DA PRÁTICA ANTISSINDICAL PELO EMPREGADOR

Sendo a associação sindical livre e espontânea, preconizado pela Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho e no Artigo 8º, § VIII, da CF/88 e Artigo 543, § 6º, CLT, a empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o trabalhador se associe ao Sindicato ou exerça os direitos inerentes a condição de sindicalizado e contribuinte a Entidade Sindical, fica sujeita a penalidade prevista na letra 'a' do Artigo 553, da CLT.

QUADRO DE AVISOS E COMUNICADOS

Os Empregadores manterão em suas dependências e ao alcance de todos os empregados, quadros de avisos e comunicados sobre as normas de rotina de trabalho e suas determinações e obrigações dos trabalhadores, para que os mesmos fiquem cientes de suas atribuições.

PARAGRAFO ÚNICO – Os Empregadores deverão ter em suas dependências, livros de ocorrência para que sejam relatados os acontecimentos ocorridos durante o expediente de trabalho dos empregados, principalmente no setor de portaria.

-

LIBERAÇÃO PARA VISITA SINDICAL

Os Empregadores permitirão que o sindicato de classe, encaminhe sempre que houver necessidade, um dirigente sindical para uma visita, reunião ou fiscalização no ambiente de trabalho para dirimir quaisquer dúvidas provenientes dos trabalhadores.

-

MENSALIDADE SINDICAL

Os Empregadores não descontarão no mês de: OUTUBRO E DEZEMBRO de 2022 e FEVEREIRO, ABRIL, JUNHO E AGOSTO de 2023, o valor de R\$ 18.00 (DEZOITO REAIS) da mensalidade sindical, mas sim, A CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, prevista na cláusula 3ª da CCT.

Nos meses subsequentes a mensalidade sindical deverá ser recolhida normalmente no valor de R\$ 18.00 (DEZOITO REAIS) do salário base dos associados e repassados aos cofres do SINDECOMPRESTS até o 10º dia subsequente ao desconto.

PAGAMENTO DE RESCISÕES

Serão feitas com os salários já reajustados no ato do desligamento.

Todo trabalhador que tiver completado um ano de serviço no serviço, às verbas rescisórias de forma obrigatória deverão ser pagas na sede do SINDECOMPRESTS. Fica determinado que as rescisões de contrato de trabalho, só serão homologadas pelo Sindicato, mediante presença do trabalhador demitido no local da rescisão, na ausência do mesmo, TRABALHADOR, a rescisão só será homologada pelo SINDECOMPRESTS, mediante Instrumento de Procuração (Autenticada em Cartório), ou se tratando de falecimento do Trabalhador, as verbas rescisórias só serão homologadas e pagas aos dependentes, mediante alvará judicial com poderes de autorização.

PARÁGRAFO 1º - De acordo com a instrução normativa nº. 03 de 21 de junho de 2002 da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego que preceitua que, toda demissão feita 30 (trinta) dias antes da data – base da categoria será feita de acordo com a Lei nº. 7.238/84, dando ao trabalhador o direito de receber uma multa no valor que corresponde ao seu último salário em combinação a Súmula 314 do Tribunal Superior do Trabalho que corrobora com a Lei ora mencionada e dar ao trabalhador o direito de recebimento de diferenças salariais decorrentes do processo de negociação, bem como o valor da multa em seu favor no valor de seu último salário base.

PARÁGRAFO 2º – Fica convencionado que toda demissão feita 30 (trinta) dias antes da data – base da categoria, terá o (a) trabalhador (a) demitido (a) direito ao recebimento de uma multa no valor correspondente ao de seu último salário, conforme ritos estipulados na Lei 7.238/84, corroborado com a Súmula 314 do Tribunal Superior do Trabalho.

PARAGRAFO 3º - Fica convencionado para todos os Empregadores, quanto à contagem de tempo de serviços, aviso prévio indenizado e sua aplicação para pagamento da multa acima exposta, a obediência aos ritos estipulados, contagem de tempo, inseridos na Súmula 182 do TST.

PARAGRAFO 4º - DA MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DAS RESCISÕES

Fica convencionado o prazo de 10 dias, a contar do término do Aviso Prévio, tanto na modalidade de indenizado, bem como trabalhado, para o Empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias do (a) trabalhador (a) demitido (a), conforme preconiza o Artigo 477, §6º, da CLT.

Não cumprido o prazo estipulado acima, conforme legislação citada fica o Empregador obrigado a pagar em favor do (a) trabalhador demitido (a), uma multa no valor do seu último salário, como forma de multa por descumprimento do prazo legal para pagamento das verbas rescisórias, conforme estipulado no Artigo 477, §8º, da CLT, combinado.

PARAGRAFO 5º - DO ENCERRAMENTO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS/DEMISSÃO/MÊS DATA BASE/EMPRESAS.

Em se tratando de termos de contratos de Empresas Prestadoras de Serviços junto aos seus contratantes, por motivo superveniente e alheio a vontade do Empregador, e não conseguindo a Empresa alocar seus funcionários em novos postos de trabalho, o processo demissionário seguirá seu curso sem o pagamento da multa rescisória elencada na Lei nº 7.238/1984, em seu Artigo 9º, obedecendo ao acompanhamento do Sindicato de Classe no referido processo de demissão dos trabalhadores para que proceda com ressalva trabalhista nos termos rescisórios para a produção de segurança jurídica para as partes envolvidas na demissão.

PARAGRAFO 6º – DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Fica convencionado e, com base no Artigo 507, B, CLT, que o termo de quitação anual, negociado entre Empregador e Trabalhador, deverá ser assinado e assistido pelo Sindicato de Classe quando de sua formalização para que produza seus efeitos legais.

Fica convencionado que, depois de assinado e assistido pelo Sindicato de classe, será remetido uma via do referido documento para a Superintendência do Ministério do Trabalho, para a devida conferência e depósito, preconizando segurança jurídica para as partes.

PARAGRAFO 7º - DA OBRIGAÇÃO DE APRESENTAÇÃO PARA OS CONTRATANTES

Ficam as Empresas Prestadoras de Serviços, com serviços prestados para os Condomínios da cidade de Manaus, obrigadas a apresentar para os contratantes, depois de formalizado a quitação junto aos trabalhadores, uma cópia do referido Termo, homologado pelo SINDECOMPRESTS, como forma de comprovação de quitação anual de verbas trabalhistas, resguardando segurança jurídica para ambos os envolvidos.

PARAGRAFO 7º – DOS TRABALHADORES EXCLUÍDOS DA SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL SINDICAL

Fica convencionado que, os trabalhadores que se opuserem ao desconto da Contribuição Negocial, deverão fazer a negociação do termo de quitação anual diretamente com o Empregador, sem a anuência e participação do Sindicato de Classe, contando, nesse caso, com a assistência jurídica de um Advogado.

DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica convencionado a utilização da Comissão de Conciliação Prévia Mista do SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E ADMINISTRAÇÃO DE CONDOMÍNIOS DO ESTADO DO AMAZONAS, sito a Rua Doutor Alminio, 216, Centro, CEP: 69005-200, para a conciliação de conflitos inerentes as rotinas trabalhistas a da categoria ora representada.

PARAGRAFO 1º– Em caso de demanda para conciliação de conflito, a parte interessada (EMPRESAS E CONDOMÍNIOS), é obrigada a arcar com os custos da demanda, no valor de R\$ 300 (TREZENTOS REAIS) por processo.

**DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS OBRIGAÇÕES DOS COND. NA CONTRATAÇÃO DE EMP. PRESTADORAS DE SERVIÇOS

Visando suprimir a proliferação de Empresas desonestas no mercado de trabalho de prestação de serviços e com intuito de cumprimento dos ritos jurídicos da Convenção Coletiva de Trabalho e demais obrigações quanto ao cumprimento de pagamentos de encargos sociais (INSS, FGTS E DEMAIS IMPOSTOS LEGAIS DE ORDEM TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA), e decisão convencionada em reunião de negociação salarial 2018, os Condomínios ficam obrigados a exigir a seguinte documentação das Terceirizadas:

1. Certidão negativa da Justiça do Trabalho;
2. Certidão negativa do INSS;
3. Certidão negativa do FGTS;
4. DECLARAÇÃO SINDICAL EMITIDA PELO SINDECOMPRESTS, uma vez que o trabalho prestado (PORTEIRO, SERVIÇOS GERAIS, RECEPCIONISTA, VIGIAS E AFINS) são elencados como atividades fins dos Condomínios, representatividade legal do SINDECOMPRESTS perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

S

Visando suprimir a proliferação de Empresas desonestas no mercado de trabalho de prestação de serviços e com intuito de cumprimento dos ritos jurídicos da Convenção Coletiva de Trabalho e demais obrigações quanto ao cumprimento de pagamentos de encargos sociais (INSS, FGTS E DEMAIS IMPOSTOS LEGAIS DE ORDEM TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA), e decisão convencionada em reunião de negociação salarial 2018, os Condomínios ficam obrigados a exigir a seguinte documentação das Terceirizadas:

1. Certidão negativa da Justiça do Trabalho;
2. Certidão negativa do INSS;
3. Certidão negativa do FGTS;
4. DECLARAÇÃO SINDICAL EMITIDA PELO SINDECOMPRESTS, uma vez que o trabalho prestado (PORTEIRO, SERVIÇOS GERAIS, RECEPCIONISTA, VIGIAS E AFINS) são elencados como atividades fins dos Condomínios, representatividade legal do SINDECOMPRESTS perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA APLICAÇÃO DA CCT

A presente Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, nos termos do Art. 611 e 611 - A da CLT, tem por finalidade e objetivo a estipulação de salários e condições de trabalho dos trabalhadores empregados em condomínios e das empresas prestadoras de serviços (signatárias da presente convenção coletiva de trabalho), conforme representação sindical perante o MTE, representados por este Sindicato de Classe – SINDECOMPRESTS.

Parágrafo único - Fica proibido a aplicação dessa CCT, em: Licitações, Tomadas de Preço, Contratos Emergenciais e outras modalidades de contratações realizadas nas esferas Governamentais Federais, Estaduais e Municipais.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA QUARTEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS E DA PORTARIA REMOTA

- DA PORTARIA REMOTA NOS CONDOMÍNIOS E SUA APLICAÇÃO

Conforme processo de negociação salarial 2022/2023, a fim de preservar os postos de trabalho, bem como, garantir a segurança e bem-estar de condôminos e moradores de condomínios e demais transeuntes dos espaços condominiais, as partes convenientes decidem a aplicação da Portaria Remota, nas seguintes situações:

a) Que seja respeitada a autonomia coletiva privada e art. 7º, XXVIII, CF/88, que possui perspicácia direta e indireta na proteção do emprego e mercado de trabalho em face dos prejuízos que a automatização venha causar na rotina de trabalho dos porteiros de condomínios da cidade de Manaus/AM.

b) As empresas interessadas nos serviços de portaria remota deverão obedecer aos ritos elencados na cláusula 30ª deste documento convencional, bem como, no caso de aplicação da portaria remota, o condomínio deverá respeitar o contingente de 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores, postos de serviços no caso de contratação de portaria virtual, salvaguardando sempre a parte mais prejudicada nas relações de trabalho.

c) O descumprimento do elencado nas letras “a” e “b” ensejará na aplicação de 02 (dois) pisos salariais da categoria em face do condomínio infrator e pagamento de 01 (um) piso salarial da categoria em face da empresa contratada “portaria remota”, valores que serão utilizados na indenização dos trabalhadores prejudicados.

-

DA QUARTEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS E SUA PROIBIÇÃO

Visando a integridade física e laboral dos trabalhadores e, segurança jurídica para os contratantes, é defeso aos Condomínios e Empresas Prestadoras de Serviços a utilização dos serviços de quarterização nos postos de trabalho, salvo concordância legal do Ministério Público do Trabalho da 11ª Região AM/RR, sob pena de multa por descumprimento de termos convencionados no valor de 3 salários mínimos nacional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA AUTENTICIDADE DO ACT, VALIDADE, VIGENCIA E CONTROVERSIAS

AUTENTICIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Toda e qualquer cópia da Convenção Coletiva de trabalho 2022/2023, só terá validade mediante carimbo, assinatura e selo de autenticidade emitido pelo Sindicato de Classe, onde, na ausência destes requisitos a cópia da CCT não terá validade para processo de licitação e contratação de serviços, uma vez que tal instrumento de cunho trabalhista e sindical serve apenas para as Empresas e Condomínios devidamente representados pelos Entes Sindicais com trabalhadores representados pelo mesmo e abrangência sindical.

-

DESCUMPRIMENTO

O descumprimento das obrigações contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho implicará em multa no valor do piso salarial constante nesta CCT em favor da prejudicada e encaminhamento de denuncia junto ao Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e Justiça do Trabalho.

-

VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho de trabalho terá a duração de 12 (doze) meses com início a contar de 01/10/2022 a 30/09/2023.

E por estarem justos e acordados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 3 (três) vias de igual teor e forma, para que produza seus efeitos legais e jurídicos, uma das quais será depositada na Superintendência Regional do Trabalho no Amazonas

-

DAS CONTROVÉRSIAS

As controvérsias resultantes na aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pelo Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho.

}

LUIZ RODRIGUES COELHO FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO ESTADO DO AMAZONAS

JULIO CEZAR OLIVEIRA DO NASCIMENTO
PRESIDENTE
SIND DOS EMP EM COND E EMP PREST SERV DA CIDADE D/MNS

ANEXOS
ANEXO I - DA ATA DE REUNIÃO CCT

[Anexo \(PDF\)](#).

ANEXO II - DA LISTA DE REUNIÃO

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#).

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#).

ANEXO IV - LISTA ASSINATURA TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#).

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