

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000273/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/03/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR058412/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46215.006427/2012-49  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/02/2012

SIND.E E A C I M E C D E C V L A I B I B C S MUN NOVA IGUACU MESQUITA B ROXO QUEIMADOS JAPERI SEROPEDICA ITAGUAI E PARACAMBI RJ, CNPJ n. 36.535.078/0001-58, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MARTINS DE OLIVEIRA;  
E  
SINDICATO FLUMINENSE DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, CNPJ n. 32.003.915/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS BARBOSA LOPES;  
SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.037.150/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO COSTA GARCIA;  
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de julho de 2011 a 30 de junho de 2012 e a data-base da categoria em 1º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas Empresas de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Belford Roxo/RJ, Itaguaí/RJ, Japeri/RJ, Mesquita/RJ, Nova Iguaçu/RJ, Paracambi/RJ, Queimados/RJ e Seropédica/RJ**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS PARTICULARES DE COLETA DE LIXO

Fica estabelecido o piso salarial R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais ) mensais para os coletores e varredores, a partir de 1º de Julho de 2011.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os empregados abaixo mencionados terão os salários que se seguem, a partir de 1.º de Julho de 2011:

PORTEIRO	R\$ 709,87
VIGIA	R\$ 709,87
OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$ 680,33
CARPINTEIRO	R\$ 680,79
COLETOR DE LIXO	R\$ 640,00
LAVADOR DE VEÍCULOS	R\$ 644,10

OPERADOR DE RÁDIO	R\$ 681,10
LUBRIFICADOR DE MÁQUINA	R\$ 721,17
OPERADOR DE TRATOR DE PNEUS	R\$ 736,34
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$ 785,98
ALMOXARIFE	R\$ 912,72
MOTORISTA DE CARRO LEVE	R\$ 770,30
AJUDANTE DE MANUTENÇÃO	R\$ 814,00
BORRACHEIRO	R\$ 836,00
MOTORISTA CAMINHÃO COLETOR	R\$ 1.150,00
OPERADOR DE ESCAVADEIRA	R\$ 984,00
RECEPCIONISTA	R\$ 680,33
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 820,60
ELETRICISTA	R\$ 943,13
OPERADOR DE CARREGADEIRA	R\$ 956,48
OPERADOR DE LÂMINA	R\$ 956,48
MECÂNICO LEVE	R\$ 1.063,27
FEITOR DE TURMA	R\$ 1.273,15
ENCARREGADO DE FRETE I	R\$ 1.591,14
TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$ 1.591,14
ASSISTENTE SOCIAL	R\$ 2.117,84
PINTOR DE ÁRVORES E POSTES	R\$ 681,62
OPERADOR DE CEIFADORA COSTAL	R\$ 671,90

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

O piso salarial retro-mencionado foi reajustado no percentual de 9,966% (nove vírgula novecentos e sessenta e seis por cento), sobre o piso salarial de 1º de julho de 2010.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

Para os empregados que já percebiam salários superiores ao piso salarial da categoria, terão seus salários corrigidos em 6% (seis por cento), a partir de Julho/2011.

**PARÁGRAFO QUARTO:**

As demais funções não previstas neste instrumento normativo de trabalho, respeitarão a Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria de Asseio e Conservação de 2011, firmada pelo Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação do Município de Nova Iguaçu e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro SEAC-RJ.

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS**

Todos os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas na Cláusula Terceira, terão reajuste salarial de 6% (seis por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua

categoria profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

O salário dos empregados administrativos ou operacionais, admitidos após a última correção salarial da categoria, será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao número de meses a partir da data de admissão, conforme Art. 5º da Lei 7.238/84 (CLT), respeitando-se os pisos salariais estabelecidos na Cláusula Primeira do presente Instrumento Normativo.

**Pagamento de Salário Formas e Prazos**

**CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DO REAJUSTE**

As empresas poderão pagar os novos salários, válidos a partir de Julho/2011, nos contra cheques dos meses de Outubro/2011, Novembro/2011, Dezembro/2011 e Janeiro/2011, de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.

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

**CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS**

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

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

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

**CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS NAS FÉRIAS**

No pagamento das férias e do 13º salário, será incluída a média das horas extras efetivamente trabalhadas e remuneradas.

## **Adicional de Insalubridade**

### **CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE**

As empresas pagarão adicional de insalubridade aos coletores, no percentual de 40% (quarenta por cento), e dos varredores, o percentual de 20% (vinte por cento) de acordo com o Piso Salarial da Categoria Profissional de Coletor e Varredor, desde que o laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão tíquetes refeição, no valor mensal de R\$ 253,66 (duzentos e cinquenta e três reais e sessenta e seis centavos), cabendo ao trabalhador a contribuição que vem sendo descontada, limitando-se o desconto de 8% (oito por cento), podendo os empregados manifestarem a opção de receberem o respectivo benefício através do auxílio alimentação.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas fornecerão aos empregados que chegarem 15 (quinze) minutos antes da jornada de trabalho diária efetivamente trabalhada, o café da manhã, seja em tiquete ou in natura (pão com manteiga e café com leite), no valor R\$ 1,65 (hum real e sessenta e cinco centavos), pelos dias efetivamente trabalhados.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE**

As empresas comprometem-se a conceder um plano de saúde aos seus empregados, ressalvando-se o direito daquelas empresas que já concedem o benefício na forma atual.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas concederão o auxílio creche para as empregadas mães, que tenham filhos de até 01 (um) ano de idade, no valor de 20% (vinte por cento), do piso salarial do coletor.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO PARA FILHOS EXCEPCIONAIS**

As empresas concederão aos empregados que tenham filhos excepcionais, o pagamento equivalente a

20% (vinte por cento) do piso do coletor, desde quando comprovado por laudo médico do INSS, e devidamente ratificado pelo médico da empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA**

As empresas implantarão benefício de fornecimento de cesta básica, de acordo com critérios a serem divulgados aos empregados, como forma de premiação. Faculta-se as empresas a concessão desse benefício em Vale Alimentação, no valor mensal de R\$ 55,86 (cinquenta e cinco reais e oitenta e seis centavos) no período de vigência deste instrumento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL**

Por esta cláusula fica garantido pela FETHERJ Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Rio de Janeiro e por seus sindicatos representados, a Assistência Social Familiar a todas as famílias dos trabalhadores pertencentes às categorias profissionais subordinadas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, amparados ou não por seguros de vida.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os serviços assistenciais serão prestados em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou de falecimento do trabalhador, conforme valores, requisitos e condições previstas no Manual de Orientação e Regras anexo que é parte integrante desta cláusula, a ser prestado por organização gestora especializada, previamente aprovada pela Entidade Sindical Patronal e Laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O mencionado benefício será custeado pelo trabalhador e pela empresa. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de R\$ 3,60 (três reais e sessenta centavos), descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de R\$ 3,00 (três reais), tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. O valor total de R\$ 6,60 (seis reais e sessenta centavos), a partir de 1º de maio de 2011, deverá ser recolhido à gestora do Benefício Social Familiar Sindical aprovada pela FETHERJ, através de guia própria, até o dia 10 de cada mês, para a efetiva viabilidade financeira deste benefício social ( Ver anexo).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregador reembolsará a gestora do benefício dos valores das assistências prestadas e, responderá perante o trabalhador ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor total do presente benefício, se por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, e, ou, efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O óbito ou a incapacitação permanente do trabalhador deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência, observando-se o item **O** do Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O presente benefício social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Sempre que necessária à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, nas licitações e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade da Assistência Social Sindical, a disposição no site, [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br)

**PARÁGRAFO OITAVO:** Para que este benefício surta o efeito social esperado, ou seja, o de levar atendimento imediato às famílias dos trabalhadores, as empresas deverão informar aos seus empregados através de material informativo disponíveis nas sedes dos sindicatos laboral e patronal.

#### **Empréstimos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003, firmando convênio com a Vargem Grande Corretora de Seguros, correspondente bancário do Banco BV, através dos telefones (21) 2221-1440 / 3970-4060, ou mesmo com outras corretoras e/ou instituições financeiras, desde que operem com o respectivo benefício para o trabalhador.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO**

As empresas comprometem-se a manter suas rotinas de cursos e treinamentos, já existentes.

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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PONTO ELETRÔNICO**

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

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ARTIGO 59 DA CLT ( BANCO DE HORAS)**

As Entidades Acordantes estabelecem a instituição do Banco de Horas nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei nº 9.601, de 28.01.1988, estipulando-se o prazo máximo de 60 (sessenta) dias para regulamentação das condições específicas para o Banco de Horas. A formalização do Banco de Horas deverá ser instituída através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE ESTUDANTE**

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

## **Férias e Licenças**

## Outras disposições sobre férias e licenças

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

O pagamento da remuneração de férias, do abono pecuniário correspondente a 1/3 das férias e da metade do 13º salário, será efetuado até dois dias antes do início do respectivo período.

### Saúde e Segurança do Trabalhador

### Condições de Ambiente de Trabalho

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTES DE FERRAMENTAS

As empresas proibirão o transporte de pessoal junto com as ferramentas de trabalho contundentes, salvo se em lugar seguro.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas concordam em manter permanentemente medidas para aprimorar suas condições de trabalho.

### Uniforme

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES DE TRABALHO

As empresas fornecerão uniformes de trabalho aos empregados, trocando-os sempre que se fizerem necessário, fixado o limite máximo de 6 (seis) mudas anuais para coletores, e de 4 (quatro) mudas anuais para varredores. Compreende-se como uniforme: blusa, calça, calçados e todos os EPI s necessários ao trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os uniformes e EPI s, tais como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese da não devolução do(s) último(s) uniforme(s) e/ou equipamento(s) de proteção individual recebido(s), o empregado fica obrigado a restituir o empregador pelo percentual de 60% (sessenta por cento) do valor total dos mesmos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Considera-se falta grave do trabalhador, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no caput desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CIPA**

As empresas deverão indicar, por eleição, entre os empregados, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), ficando as atas arquivadas nas empresas, à disposição do Sindicato.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os seus empregados.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CAMPANHA EDUCATIVA**

As empresas promoverão campanha de divulgação, no sentido de alertar a população para que não coloque objetos cortantes ou perfurantes em sacos plásticos de lixo.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas deverão descontar mensalmente em folha a mensalidade dos associados e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, até dez dias após o desconto, devendo o respectivo Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. O atraso no repasse desta mensalidade, incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas deverão efetuar o repasse da mensalidade descontada de seus empregados, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto, através de depósito no Banco do Brasil S.A., agência 0081-7, conta corrente nº 309663-7 ou no Banco Itaú, agência 8853, conta corrente nº 07866-8, tendo a partir daí, prazo de 5 (cinco) dias para enviarem à sede do Sindicato Laboral, cópia do recibo de depósito bancário acompanhada da listagem dos sócios para aquisição do recibo definitivo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL COLABORATIVA LABORAL**

As empresas descontarão mensalmente de todos os empregados, a importância de R\$ 2,80 (dois reais e oitenta centavos) por mês, de cada integrante da categoria profissional, conforme deliberado na Assembléia Geral Extraordinária, para benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos na área trabalhista;

vara de família; previdenciária e homologações; serviços de fiscalização trabalhista, conferência de cálculos trabalhistas; cálculos para aposentadoria; trâmites para aposentadoria junto ao INSS, e acompanhamento de processo e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológico dos cursos e treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na Cláusula Vigésima Nona da presente Convenção Coletiva. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. As empresas procederão ao aludido desconto mediante autorização expressa do empregado, através de requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, a ser entregue na sede de sua empresa, em conformidade com o que preceitua o art. 545 da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas deverão efetuar o depósito da Contribuição Social Colaborativa no Banco do Brasil S.A., agência 0081-7, conta corrente nº 309663-7 ou no Banco Itaú, agência 8853, conta corrente nº 07866-8, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Social Colaborativa, acrescidos de atualização monetária.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção descontarão de cada empregado representado pelo Sindicato Laboral, em folha de pagamento, a quantia de R\$ 30,00 (trinta reais), sendo R\$ 15,00 (quinze reais) no contra cheque do mês de Outubro/2011 e R\$ 15,00 (quinze reais) no contra cheque do mês de Novembro/2011, a fim de custear os Serviços Assistenciais do respectivo Sindicato. As empresas procederão ao aludido desconto mediante autorização expressa do empregado, através de requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, a ser entregue na sede de sua empresa, em conformidade com o que preceitua o art. 545 da CLT. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito no Banco do Brasil S.A, agência 0081-7, conta corrente nº 309663-7 ou no Banco Itaú, agência 8853, conta corrente nº 07866-8, no prazo máximo de 10 (dez) dias após cada desconto, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal, caso contrário, será cobrada multa de 2% (dois por cento) ao mês. As empresas terão o prazo de 5 (cinco) dias para enviarem à secretaria do Sindicato Laboral, cópia do recibo de depósito bancário acompanhada da folha de pagamento ou das Guias de Recolhimento da Previdência Social (GRPS).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 1 (hum) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 07 de Outubro de 2011, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 07 de Outubro de 2011, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 19 de Outubro de 2011, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 19 de Outubro de 2011, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Assistencial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 19 de Outubro de 2011, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até a regularização da situação econômica.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial prevista no caput da

presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADOS SINDICAIS**

O Sindicato indicará delegados sindicais, na proporção de 1 (um) por empresa, e tendo suas atribuições previamente aprovadas pelas empresas, e que será liberado do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens por até 2 (dois) dias mensalmente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DA LIMPEZA**

Fica assegurado o dia 1º de Maio como sendo o Dia do trabalhador da Limpeza Urbana, data esta em que será eleito o Coletor e Varredor Padrão, ocasião em que ambas as entidades promoverão um evento festivo.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE**

As partes poderão deliberar sobre a antecipação da data base da categoria de Limpeza Urbana, caso a data base do Salário Mínimo Nacional seja antecipada.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIO COM DROGARIAS**

As empresas que ainda não providenciaram, procurarão firmar convênio com farmácias e drogarias, exclusivamente para compra de medicamentos, de acordo com critérios a serem estabelecidos, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura desta Convenção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO ÓTICAS**

As empresas que ainda não providenciaram, procurarão firmar convênio com óticas, exclusivamente para compra de óculos corretivos, de acordo com os critérios a serem estabelecidos, no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PLANTÃO DE ACIDENTES**

As empresas manterão funcionando plantão, para registro de acidentes e outras ocorrências, durante o tempo em que houver serviço na rua.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISO**

Todos os boletins internos e outros avisos da administração, bem como do Sindicato, desde que não tenham cunho político, serão afixados nos quadros de avisos de todas as unidades fixas da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho, os salários, as gratificações recebidas e outras vantagens.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a **categoria dos empregados das empresas particulares de coleta de lixo.**

JOSE MARTINS DE OLIVEIRA

Presidente

SIND. E E A C I M E C D E C V L A I B I B C S M U N N O V A I G U A C U M E S Q U I T A B R O X O  
QUEIMADOS JAPERI SEROPEDICA ITAGUAI E PARACAMBI RJ

JOSE CARLOS BARBOSA LOPES

Presidente

SINDICATO FLUMINENSE DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO

RICARDO COSTA GARCIA

Presidente

SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO

#### **ANEXOS**

**ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR**

### **MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR**

**FETHERJ E SINDICATOS FILIADOS  
ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

## ÍNDICE REMISSIVO

	Página
Legalidade da cláusula.....	2
Introdução (leitura obrigatória).....	3
<b>Orientações e regras</b> .....	4
<b>A.</b> Forma de Recolhimento .....	4
<b>B.</b> Prorrogação.....	4
<b>C.</b> Recolhimento a maior ou em duplicidade.....	4
<b>D.</b> Certificado de Regularidade .....	5
<b>E.</b> Apresentação de documentos.....	5
<b>F.</b> Inadimplência .....	5
<b>F.</b> Sanções pactuadas.....	5
<b>F.</b> Recolhimento a menor .....	5
<b>G. Benefício Social Familiar</b> .....	5/6
<b>H.</b> Atendimento 24 horas .....	6
<b>I.</b> Serviço funeral .....	6
<b>J.</b> Assistência Financeira Imediata.....	6
<b>K.</b> Manutenção de Renda Familiar.....	7
<b>L.</b> Assistência Alimentícia .....	7
<b>M.</b> Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física .....	7/8
<b>M.</b> Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho.....	8
<b>N.</b> Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos.....	8
<b>O.</b> Comunicação de Eventos.....	9

### **SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA**

Abaixo reproduzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/TEM/No. 92/2008  
Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

20. Diferentemente de outros ramos do direito, o direito do trabalho se constitui de bases constitucionais, legais e negociadas, haja vista que a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional prevêm que os direitos negociados fazem lei entre as partes.

21. Muito se debate o alcance do direito negociado, em face do reconhecimento pela Carta Magna, dos pactos entre entidades sindicais de trabalhadores e empregadores e suas entidades sindicais.

22. Diante do quadro que se afigura perante os direitos estabelecidos em uma negociação coletiva, é consenso no mundo do trabalho a importância dos dispositivos negociados que trazem benefícios para o trabalhador além dos previstos em lei, tendo em vista que as entidades sindicais e empregadores podem estipular condições mais próximas à realidade de cada categoria do que a lei, que se aplica a todos indiscriminadamente.

23. E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que prevêm benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.

24. Com efeito, sem adentrar, como já dito, na discussão acerca da possível identificação dos benefícios previstos em convenção coletiva de trabalho com a cobertura de uma apólice de seguro, pode-se, por meio da aplicação pura dos fundamentos do direito do trabalho, concluir pela legalidade de tais cláusulas.

25. Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de benefício social proporciona mais um benefício ao trabalhador acometido de um infortúnio que resulte em sua invalidez, e à sua família, caso o infortúnio resulte em falecimento.

26. Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.

27. Diante do exposto, do ponto de vista das relações do trabalho, e em face da liberdade de negociação entre as partes consagrada pela Constituição Federal, entende-se não haver ilegalidade na cláusula denominada benefício social familiar .

## **INTRODUÇÃO**

Preparamos este manual com o intuito de facilitar aos departamentos de Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do serviço assistencial ora estabelecido.

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus dependentes são pessoas simples, não afetadas a burocracias administrativas; por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, acabam, muitas vezes, tendo seus lares desfeitos, ou passando a viverem de forma precária agravando o problema social de nosso país, com graves repercussões para toda coletividade.

A ocorrência de um falecimento desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio do funeral e para sua subsistência até que se reestruturem, o que as obriga a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.

As apólices de seguro de vida, (que recomendamos como complemento desta assistência) por exigência legal, possuem caráter de indenização, meramente financeiro, e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exigem comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

Por sua vez a Previdência Social, para disponibilizar os auxílios, necessita de documentos que comprovem a legitimidade de uma união estável, legitimidade dos filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros.

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e aos empregadores que prestam serviços na base territorial, foi desenvolvida esta sistemática ágil e desburocratizada para solução da questão.

## **ORIENTAÇÕES E REGRAS**

### **A) - Forma de recolhimento:**

**A.1)** - Os boletos para recolhimento da contribuição, a qual visa manter a

estabilidade financeira da Assistência Social aos trabalhadores estarão a disposição no site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br) os quais deverão ser complementados com: o Código de Recebimento Mensal da Transmissão de Dados ao MTE e a quantidade de empregados constante no campo total de empregados do último dia , do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

**A.2)** - Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de qualquer relação nominal de trabalhadores.

**A.3)** Permite-se a redução no número de trabalhadores em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria e não haver interesse de que estes recebam a Assistência Social. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente à administradora, essa redução.

**A.4)** - Na hipótese de não ter havido o desconto ou na sua impossibilidade, no caso de afastados ou opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

**A.5)** Os trabalhadores farão jus à assistência, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente no dia do vencimento.

**A.6)** -. Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos trabalhadores se dará as expensas da gestora somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

**A.7)** As empresas procederão ao aludido desconto, previsto na cláusula Vigésima Terceira, mediante autorização expressa do empregado, através de requerimento manuscrito, com identificação e assinatura deste, a ser entregue na sede da sua empresa, em conformidade com o que preceitua o art. 545 da CLT.

## **B) - Prorrogação:**

**B.1)** - Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento e, sua aceitação, não se constituirá em obrigação de aceitação de outras futuras prorrogações.

## **C) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:**

**C.1)** - Efetuando o Empregador recolhimento com base em um número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.

**C.2)** - Após essa data ficam isentos os Sindicatos ou sua gestora de qualquer reembolso, posto que já terão procedido às destinações, não sendo viável o desfazimento de tais atos.

## **D) Certificado de Regularidade:**

**D.1)** O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, etc., poderá ser obtido pelo site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br).

**D.2)** Visando maior celeridade na obtenção do Certificado de Regularidade, deverão as empresas comunicar formalmente a gestora dos benefícios quando do

início, encerramento ou paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou último CAGED.

**E) Da Apresentação de documentos:**

**E.1)** -. O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão das assistências ou verificações de auditoria.

**F) - Sanções pactuadas:**

**F.1)** Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração desta assistência, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar mensalmente sua contribuição, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo **total de empregados do último dia**, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato à gestora o valor total da assistência a ser prestada e a título de multa o dobro do valor deverá em caso de falecimento ser pago quando da rescisão trabalhista e nos casos de Incapacitação para o Trabalho de imediato ao trabalhador ou a sua família.

**F.2)** - Os valores porventura não contribuídos serão devidos a qualquer tempo e passíveis de cobrança judicial.

**F.3)** Se houver desconto dos trabalhadores e/ou constar em planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

**G) Benefício Social Familiar :**

**G.1)** - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão solicitadas pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 773 37 38.

**G.2)** - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br).

**G.3)** - Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher claramente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor.

**G.4)** Os documentos hábeis a continuidade da Assistência Social são: Cópia da ficha de registro do trabalhador e cópia do último CAGED apresentado ao MTE. Outros documentos SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.

**H) - Atendimento 24 horas:**

Pelo sistema telefônico de discagem gratuita **0800 773 37 38**, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

#### **I) - Serviço Funeral:**

**I.1)** - Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa ou horário do falecimento.

**I.2)** - A carteira profissional do trabalhador será o único documento necessário à imediata prestação dos serviços.

**I.3)** - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), de acordo com o credo religioso da família.

**I.4)** - Ao comunicar o falecimento, o arrimo do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo, e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

#### **J) - Assistência Financeira Imediata:**

**J.1)** - R\$ 800,00 (oitocentos reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

**J.2)** Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

#### **K) - Manutenção de Renda Familiar:**

**K.1)** - Verba mensal de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a entrega de simples documento comprobatório de vínculo empregatício e endereço.

**K.2)** - Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assumam a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

**K.3)** - Entende-se também por arrimo o parceiro(a) na união estável, mesmo se entre pessoas do mesmo sexo.

**K.4)** - As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de crédito em conta do trabalhador, ou do arrimo do falecido, conforme o caso.

#### **L) - Assistência Alimentícia:**

**L.1)** - Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de tickets, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de

sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

**M) - Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:**

**M.1) - Esta Assistência visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as prevejam.**

**M.2) - Farão jus à Assistência Financeira Mensal e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas abaixo:**

**M.3) - A presente assistência foi elaborada exclusivamente para atender as incapacitações que tenham fácil comprovação quanto ao grau de incapacidade em até 90 (noventa) dias **do acidente ou afastamento** havido, não estando amparadas as incapacitações que necessitem de mais tempo para definição.**

- **ALIENAÇÃO MENTAL -----Debilitação mental completa e permanente**
- **VISÃO----- Impossibilidade completa e permanente**
- **AUDIÇÃO----- Impossibilidade completa e permanente**
- **FALA-----Impossibilidade completa e permanente**
- **TETRAPLEGIA----- Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.**
- **PARAPLEGIA----- Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.**
- **BRAÇO----- Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **OMBRO -----Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **COTOVELO -----Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **PUNHO -----Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **MÃO----- Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **QUADRIL----- Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **PERNA----- Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **JOELHO -----Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **PÉ----- Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **ENCURTAMENTO DE PERNA----- Em 5 centímetros ou mais**

**N) - Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:**

**N.1) - Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento em quantidade**

suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.

**N.2)** - Os cartões estarão à disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade nos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos Trabalhadores.

**O) - Comunicação de Eventos:**

**O.1)** - Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicada formalmente à gestora do sindicato, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.**

**O.2)** - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar as assistências aos Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso.

**O.3)** Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além do valor da assistência prevista, a multa definida por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

**O.4)** - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam às assistências.

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