

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2012**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RO000018/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/02/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR008416/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46216.000365/2012-51  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/02/2012

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

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

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, LIMPEZA PUBLICA E LOCACAO DE MAO-DE-OBRA DO ESTADO DE RONDONIA, CNPJ n. 63.762.496/0001-50, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). JOSIANE IZABEL DA ROCHA;

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 janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias de todos os trabalhadores e todas as empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Pública, Locação de Mão-de-obra, prestação de serviços terceirizados e Terceirização em Geral, sindicalizados ou não no Estado de Rondônia, com abrangência territorial em RO, com abrangência territorial em RO.**

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

Fica assegurado piso mínimo de **R\$ 660,00 (Seiscentos e sessenta reais)**. O reajuste concedido sobre a CCT 2011 foi de 10,00% (Dez por cento).

**TABELA DE SALÁRIOS A VIGORAR A PARTIR DE:**

**01/01/2012 À 31/12/2012.**

-

**ÁREA DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO**

Auxiliar de Serviços Gerais	808,17
Agente de Coleta de Resíduo Hospitalar	747,38
Agente de Coleta de Lixo urbano	721,89
Servente de Limpeza / Auxiliar de Limpeza	660,00
Supervisor / Enxarregado / Fiscal / Preposto	1.125,59

**ÁREA DE APOIO ADMINISTRATIVO:**

Almoxarife / Conferente	1.055,21
Assistente Administrativo	1.887,09
Atendente de Telemarketing/Telefonista	807,74
Auxiliar Administrativo	1.518,89
Auxiliar de Escritório	765,20
Mensageiro/Offic Boy/Contínuo	775,52
Motoboy	848,21
Operador de Caixa	1.523,47
Operador de Máquina Copiadora	807,74
Receptionista / Atendente	943,54
Secretária	1.028,69
Desenhista	1.312,62
Projetista	2.209,30

**ÁREA DE APOIO OPERACIONAL:**

Agente de Portaria / Asessorista	816,96
Auxiliar de Pátio	711,12
Auxiliar de Campo	1.321,57
Carregador / Descarregador	897,52
Jardineiro	834,26
Leiturista / Entregador	904,42
Movimentador de Mercadoria - Chapa	659,99
Operário Rural	711,11

**ÁREA DE APOIO À INFORMÁTICA:**

Analista de sistemas	2.598,12
Digitador/Alimentador de dados	1.129,38
Técnico de Apoio ao usuário de informática/Suporte de Informática	1.385,05
Técnico de Suporte de informática III	1.928,99
Técnico em Manutenção de Equipamentos de Informática	1.928,99

Administrador de Redes /Gerente de Suporte	1.928,99
Administrador de Redes I	2.151,34
Administrador de Rede II	2.598,12

### ÁREA DE APOIO À MANUTENÇÃO PREDIAL

Auxiliar de Refrigeração/ Auxiliar de Mecânico	1.538,97
Carpinteiro / Serralheiro	1.496,11
Eletricista de Alta e Baixa Tensão	1.376,18
Oficial de Manutenção Predial/Artífice/Encanador	1.269,72
Pedreiro	1.496,11
Pintor Industrial	2.323,20
Soldador Industrial	1.840,29
Mecânico Industrial	2.323,20

### ÁREA DE APOIO AO SETOR DE TRANSPORTE:

Manobrista/Garagista	1.028,69
Operador de Empilhadeira	1.326,36
Motorista - Veículo Leve	1.113,84
Motorista - Veículo Médio	1.324,95
Motorista - Veículo Pesado	1.538,86
Lavador de Veículos	665,08

### ÁREA DE APOIO TÉCNICO

Auxiliar de Técnico/ Auxiliar de Pesquisa	1.321,57
Eletrotécnico/Eletromecânico	1.656,93
Recenseador de Dados	1.430,22
Técnico de Segurança do Trabalho	1.408,41
Técnico em Eletrônica	2.060,49
Técnico em Telecomunicações / Edificação / Refrigeração	2.060,49
Técnico em Transformadores/Geradores	2.060,49

### ÁREA DE APOIO COZINHA

Copeira(o), Garçom, Auxiliar de Cozinha	665,08
Cozinheiro (a)	1.318,90

### ÁREA DE LAVANDERIA

Auxiliar de Lavanderia	808,17
Costureira	1.125,30
Supervisor	1.125,59
Operador de Caldeira	1.880,34

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

**Parágrafo Segundo:** O Contra-cheque deverá ser entregue ao trabalhador até o décimo dia do mês subsequente.

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

#### CLÁUSULA QUINTA - DOS NÍVEIS E FUNÇÕES NÃO PREVISTAS E SIMILARES

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

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

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

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

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

#### CLÁUSULA SEXTA - DAS DIÁRIAS

Aos empregados deslocados para trabalho fora do local de domicílio, a empresa deverá adiantar a quantia de R\$ 130,00 por dia para fins de refeições e pernoite.

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

**Parágrafo Segundo:** O empregado deverá comprovar os gastos referentes ao deslocamento com apresentação de Notas Fiscais ou recibos para fins de prestação de contas.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS INDEVIDOS**

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

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

#### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA NONA - DAS HORAS EXTRAS**

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

#### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DAS REUNIÕES**

Quando as empresa promoverem reuniões, fora do horário de trabalho, e o

comparecimento for obrigatório, deverá ser pago horas extras com adicional de 50% (cinquenta por cento).



#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS IN ITINERE**

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

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

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

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

**Parágrafo Primeiro:** Os percursos não especificados nesta CCT serão assim que comunicados a fim dos sindicatos convenientes, calculados pelos dois sindicatos, publicados e informados às empresas e empregados e terão força de CCT para fins de ação de cumprimento.

**Parágrafo Segundo:** O transporte em condição fornecida pelo empregador não poderá ser cobrado do trabalhador.

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

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

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão aos empregados, o valor de **R\$ 181,50 (Cento e oitenta e**



**um reais e cinquenta centavos)** mensais, a título de Auxílio Alimentação ou refeição.

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

**Parágrafo Segundo:** Ajusta-se que o pagamento/fornecimento do presente auxílio deverá ser feito obrigatoriamente até o dia 20 do mês a que se refere o auxílio.

**Parágrafo Terceiro:** O fornecimento do Auxílio Alimentação deverá ser feito através de empresa idônea e com renome nacional, através de Cartão ou reembolso em dinheiro.

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

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

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

**Parágrafo Sétimo:** O valor integral do abut só será pago ao trabalhador que não tiver nenhuma falta no mês. O cálculo para fins de desconto será o valor do abut dividido por 30(trinta) e multiplicado pelo número de faltas.

**Parágrafo Oitavo:** Exclusivamente nas Usinas de SAMUEL, JIRAU E SANTO ANTONIO, onde os empregados ficam impossibilitados de deslocar-se até sua residência ou restaurante de sua livre escolha para fazer sua refeição, em decorrência da distância, os valores a serem pagos a estes empregados a título do “abut” desta cláusula, ou seja, Auxílio Alimentação ou refeição, deverá equivaler ao valor da refeição completa praticado no refeitório ou restaurante local.

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

## AUXÍLIO TRANSPORTE

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALOR TRANSPORTO**

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

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

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

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

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

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

**AUXÍLIO CRECHE****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXÍLIO CRECHE**

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

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

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

As empresas deverão contratar Seguro de vida Individual ou Coletivo para seus trabalhadores e cônjuge com cobertura mínima de R\$ 7.000,00 ( Sete mil reais) para

morte natural, morte acidental, invalidez permanente por acidente, Auxílio Funeral e Auxílio alimentação, descontando do trabalhador até 50% do valor do seguro, sob pena de cumprirem com a obrigação caso não contratem a seguradora, independente das responsabilidades legais.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

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

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS HOMOLOGAÇÕES

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

**Parágrafo primeiro:** As despesas com deslocamento do trabalhador para recebimento de suas verbas correrão por conta da empresa.

**Parágrafo segundo:** O pagamento e a assinatura de rescisão só poderão ser efetuados no ato da homologação, sendo o pagamento em dinheiro ou depósito em conta corrente do demitido em dinheiro.

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

**Parágrafo quarto:** Nos casos de trabalhadores residentes no interior, o SINTELPES poderá fazer a homologação da Rescisão sem a presença deste, desde que a empresa apresente:

CTPS, TRCT, CD, Extrato do FGTS, Autorização por escrito do Trabalhador, Pagamento da GRRF respectiva à rescisão, Exame demissional, comprovante de depósito em dinheiro na Conta Corrente do Trabalhador com prazo superior a 24 (vinte e quatro horas) horas, autorização para homologação assinada pelo

trabalhador.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS CURSOS DE TREINAMENTO**

As empresas pagarão cursos de relações humanas para seus fiscais, supervisores ou encarregados, tão logo assumam a função.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO ÀS VESPERAS DA APOSENTADORIA**

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

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

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

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Tal cláusula somente será exigível caso a Empresa antecessora não possua mais contratos no local de residência do dirigente sindical.

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

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DIGITADORES – INTERVALO DESCANÇO**

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

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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

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

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** Considerando a particularidade dos serviços de portaria e recepção (atender, controlar acesso, fiscalizar, cuidar permanentemente), o empregado em escala de revezamento 12x36, poderá excepcionalmente, permanecer

durante seu intervalo destinado a alimentação no próprio local de serviço, sendo neste caso, remunerado nos moldes do § 4º, do art. 71, da CLT, ou seja com adicional de 50,00% sobre o valor da remuneração da hora normal.

**Parágrafo Quarto:** Os trabalhadores em jornada de 12 x 36 não farão jús às horas extraordinárias e ao descanso semanal remunerado em razão da natural compensação, salvo na ocorrência de feriado, desta forma entenda-se que na ocorrência de feriado os trabalhadores que estiverem trabalhando receberão estas horas como extraordinárias, com remuneração de 100% sobre as horas normais.

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

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### UNIFORME

#### □LÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO UNIFORME, EPI E EP□.

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

### A□EITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDI□OS

#### □LÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS ATESTADOS MÉDI□OS

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

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

## RELAÇÕES SINDICAIS

### ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

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

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

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

### LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

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

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

**Parágrafo primeiro** - Os demais dirigentes sindicais de Porto Velho (RO), serão liberados para o comparecimento em atividades sindicais (reuniões, cursos etc.), durante 05(cinco) dias ao ano. Os dirigentes do interior do Estado serão liberados durante 12(doze) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações, férias, 13º salário e demais direitos e vantagens da relação empregatícia.

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

### GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

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

As empresas assegurarão a todos os trabalhadores proteção contra qualquer ato discriminatório que atente contra a liberdade sindical em relação a seu emprego. Tal proteção será exercida especialmente contra qualquer ato que tenha por objeto:

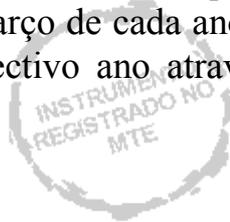
a)- Vincular emprego do trabalhador à condição de que não se filie ao sindicato representante da categoria, ou deixar de ser membro do mesmo.

b)- Despedir o trabalhador e/ou prejudicá-lo de qualquer outra forma por causa de sua filiação ou participação em virtudes sindicais fora das horas de trabalho ou com consentimento da empresa durante as horas de trabalho.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

De acordo com o art. 578 a 591 da CLT as empresas obrigatoriamente descontarão um dia de trabalho no mês de março de cada ano e o repassará ao Sindicato laboral até o dia dez de Abril do respectivo ano através de boleto a ser fornecido pelo SINTELPES/RO.



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

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

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição supra, foi aprovada pela categoria profissional, em sua respectiva assembleia geral, legalmente convocada através de publicação no Jornal Diário da Amazônia no dia 20/10/2011 onde foi informada a data de 28/10/2011 as 15:00na sede da entidade, a Assembleia que autorizou.

**Parágrafo Segundo:** Direito de Oposição: Fica garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. Este direito deverá ser exercido até o décimo dia da homologação desta CCT, devendo o trabalhador interessado protocolar carta informando que não deseja contribuir, podendo ser via postal, fax ou email. [sintelpes@uol.com.br](mailto:sintelpes@uol.com.br).

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

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

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

Para a emissão da Guia de Mensalidade Sindical, as empresas enviarão ao SINTELPES até o último dia do mês a relação dos filiados, por fax, email [sintelpes@uol.com.br](mailto:sintelpes@uol.com.br) ou em mãos.

O repasse ao SINTELPES deverá ser feito até o dia 10 de cada mês subsequente ao mês do desconto em boleto bancário fornecido pelo SINTELPES até o dia 30 do mês a ser descontado a mensalidade.

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

O Sintelpes apresentará juntamente com a Guia, a Nota Promissória no valor da mensalidade devida e o não pagamento implicará em protesto.

A Filiação e a desfiliação do trabalhador junto ao SINTELPES deverá ser feita formalmente.

---

## PROCEDIMENTOS EM RELAÇÃO A GREVES E GREVISTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA GREVE

Fica assegurado ao trabalhador, o direito de paralisação de suas atividades após 30 ( trinta) dias de atraso em seus vencimentos.

**Parágrafo único:** Fica assegurada uma estabilidade de 90 (noventa) dias aos trabalhadores que aderirem a paralisação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL – CERSIN

As Certidões serão expedidas pelos sindicatos Convenentes, assinadas por seus Presidentes ou substitutos legais, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas após a devida solicitação por escrito e terá validade de 60 (sessenta) dias.

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

**Parágrafo Primeiro:** A apresentação das Certidões nos processos licitatórios

públicos ou particulares, juntamente com esta CCT , comprovam que a empresa esta regular perante os sindicatos e é cumpridora da Convenção Coletiva.

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

CAGED; (SEAC e SINTELPES)

Comprovante da GRCS Laboral e Patronal (SEAC e SINTELPES)

Duas últimas Mensalidades patronais e laborais, se for ou houver filiados. (SEAC e SINTELPES)

Comprovante de pagamento da Contribuição Assistencial Laboral e Patronal, ou documentos que comprove a não obrigatoriedade. (SEAC e SINTELPES)

GFIP/SEFIP/RET/PROTOCOLO DE ENVIO/GRF;( SINTELPES)

Comprovante de pagamento de salários; ( SINTELPES)

Comprovante de entrega do Auxílio Alimentação; ( SINTELPES)

Comprovante de pagamento do seguro de vida; ( SINTELPES)

Comprovante de entrega de Vale Transporte; Quando for o caso. ( SINTELPES)

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL MENSALIDADE PATRONAL.**

Todas as empresas integrantes da categoria econômica, pagarão no mês subsequente ao da realização da Convenção Coletiva o valor do piso mínimo. O boleto bancário. Será enviado às empresas pelo SEAC, com vencimento no último dia do mês de fevereiro.

**Parágrafo Único:** A mensalidade será cobrada das empresas filiadas, no valor de R\$ 200,00 (Duzentos reais) mês.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CLÁUSULA DA**

## **AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Primeiro:** O valor da multa por descumprimento desta Convenção é de um piso mínimo por empregado.

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

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

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

**ATHENIS MAIA DE LUCENA  
PRESIDENTE**

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

**JOSIANE IZABEL DA ROCHA  
PRESIDENTE**

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