

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RO000026/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/01/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002792/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46216.000261/2013-28
DATA DO PROTOCOLO: 21/01/2013

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 2013 a 31 de dezembro de 2013 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 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, com abrangência territorial em RO.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - TABELA DE SALÁRIOS A VIGORAR A PARTIR DE 01/01/2013 A 31/12/2013**

A partir de 1º de janeiro de 2013, nenhum integrante das categorias profissionais representadas pelos signatários desta poderá receber salário inferior aos pisos abaixo elencados.

O **Piso mínimo da categoria** passa a ser de R\$ 726,00 (Setecentos e vinte e seis reais).

ÁREA DE CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO DE LIMPEZA	
Agente de Coleta de Resíduo Hospitalar	822,12
Servente de Limpeza / Auxiliar de Limpeza	726,00
Encarregado / Supervisor	1.294,43
Limpador de Fachada	808,17

ÁREA DE LIMPEZA URBANA	
Agente de Coleta de Lixo urbano	779,64

ÁREA DE SAÚDE	
Agente de Saúde	933,00
Agente de Epidemiologia	945,00
Microscopista	945,00

ÁREA DE APOIO ADMINISTRATIVO:	
Almoxarife / Conferente	1.213,49
Assistente Administrativo	2.075,80
Atendente de Telemarketing	928,90
Atendente Comercial	1.085,07
Telefonista	888,51
Auxiliar Administrativo/Compras/Financeiro/RH	1.670,78
Auxiliar de Escritório	879,98
Auxiliar de Técnicos/ Auxiliar de Pesquisador	1.519,81
Mensageiro/Office Boy/Contínuo	891,85
Motoboy	933,03
Operador de Caixa	1.675,82
Operador de Máquina Copiadora	888,51
Recepcionista	1.037,89
Secretária	1.131,56
Desenhista	1.443,88
Projetista	2.430,23
Recenseador de Dados	1.644,75

ÁREA DE APOIO OPERACIONAL:	
Ascensorista	898,66
Auxiliar de Pátio	782,23
Auxiliar de Campo	1.453,73
Auxiliar de Serviços Gerais	888,99
Agente de Portaria	939,50
Carregador / Descarregador	987,27
Jardineiro	1.001,11
Leiturista / Entregador	994,86
Movimentador de Mercadoria - Chapa	725,99
Operador de Moto serra	1.519,15
Operário Rural	817,78

ÁREA DE APOIO À INFORMÁTICA:	
Analista de sistemas	2.857,93
Supervisor de Informática	2.857,93

Digitador/Alimentador de dados	1.242,32
Técnico de Apoio ao usuário de informática/Suporte de Informática	1.592,81
Técnico de Suporte de informática III	2.121,89
Técnico em Manutenção de Equipamentos de Informática	2.121,89
Administrador de Redes /Gerente de Suporte	2.121,89
Administrador de Redes I	2.366,47
Administrador de Rede II	2.857,93

ÁREA DE APOIO À MANUTENÇÃO PREDIAL	
Auxiliar de Refrigeração/ Auxiliar de Mecânico	1.692,87
Carpinteiro / Serralheiro	1.645,72
Eletricista de Alta e Baixa Tensão	1.513,80
Oficial de Manutenção Predial/Artifice/Encanador	1.460,18
Pedreiro	1.645,72
Pintor Industrial	2.555,52
Soldador Industrial	2.024,32
Mecânico Industrial	2.555,52

ÁREA DE APOIO AO SETOR DE TRANSPORTE:	
Manobrista/Garagista	1.131,56
Operador de Empilhadeira	1.459,00
Motorista Operador de Guincho/Operador de Guindaste Móvel	2.150,00
Motorista - Veículo Leve	1.225,22
Motorista - Veículo Médio	1.457,45
Motorista - Veículo Pesado	1.692,75
Lavador de Veículos	731,59

ÁREA DE APOIO TÉCNICO	
Eletrotécnico/Eletromecânico	1.905,53
Técnico de Segurança do Trabalho	1.619,67
Técnico em Hidrometria	3.100,00
Técnico em Eletrônica	2.323,60
Técnico em Telecomunicações / Edificação / Refrigeração	2.369,56
Técnico em Transformadores/Geradores /Mecânica	2.369,56
Técnico em Entomologia	1.100,00

ÁREA DE APOIO COZINHA	
Copeira / Auxiliar de Cozinha	764,84
Garçon	798,10
Cozinheiro (a)	1.450,79

ÁREA DE LAVANDERIA	
Auxiliar de Lavanderia	888,99
Costureira	1.237,83
Supervisor	1.294,43

Operador de Caldeira	2.068,37
----------------------	----------

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

Parágrafo Segundo: O Contra-cheque detalhado deverá ser entregue ao trabalhador até o décimo dia do mês subsequente ou colocado à sua disposição através de meios utilizados pela tecnologia da informação.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS INDEVIDOS

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

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

CLÁUSULA SEXTA - DOS NÍVEIS E FUNÇÕES NÃO PREVISTAS E SIMILARES

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

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

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

Parágrafo Terceiro: As funções constantes da tabela de salários servem apenas como referência 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 SÉTIMA - DAS DIÁRIAS

Aos empregados deslocados para trabalho fora do local de domicílio, a empresa deverá adiantar a quantia de R\$ 143,00 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 OITAVA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA NONA - DAS REUNIÕES

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

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS IN TINERE

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

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

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

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

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

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

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos empregados, o valor de **R\$ 210,00 (Duzentos e dez reais)** mensais, a título de Auxílio Alimentação.

Parágrafo Primeiro: Ajusta-se que este valor é para todos os trabalhadores, independente de carga horária, abrangendo de 30 (trinta) horas semanais a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e incluindo os trabalhadores que fazem jornada de

12x36 e ainda independente de trabalhar de segunda a sexta, de segunda a sábado ou qualquer outra forma, e ainda para trabalhadores que trabalham de quatro a oito horas por dia, ou seja, o valor é o mesmo para todos os trabalhadores mensalistas, independente de carga horária e dias de trabalho, pois o valor é mensal.

Parágrafo Segundo: Ajusta-se que a disponibilização do presente auxílio deverá ser feito obrigatoriamente até o último dia útil do mês a que se refere o auxílio.

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

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

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

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

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

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

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

Parágrafo Primeiro: Os vales serão de conformidade com a necessidade do

trabalhador para cumprir o deslocamento trabalho residência e vice-versa e de acordo com os dias trabalhados ou seja, quando de segunda a sexta, no mínimo 44 vales e quando de segunda a sábado, no mínimo 52 Vales e quando 12x36 no mínimo 32 vales.

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

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

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

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXILIO CRECHE

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

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO SEGURO DE VIDA

As empresas deverão contratar Seguro de vida Individual ou Coletivo para seus trabalhadores e cônjuge com cobertura mínima de R\$ 15.000,00 (Quinze mil reais) para morte natural, morte acidental, invalidez permanente por acidente, Auxílio Funeral e Auxilio 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.

A empresa seguradora deverá ser de renome nacional, preferencialmente a Caixa Econômica Federal.

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**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS HOMOLOGAÇÕES**

As empresas poderão efetuar as homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados no SINTELPES/RO, 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, com firma reconhecida em cartório.

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 AS 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 destes 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 DE DESCANSO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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

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 acessar, fiscalizar, cuidar permanentemente), o empregado em escala de revezamento 12x36, poderá excepcionalmente, permanecer durante seu intervalo destinado a alimentação no próprio local de serviço, sendo neste caso, remunerado nos moldes do § 4º, do art. 71, da CLT, ou seja com adicional de 50,00% sobre o valor da remuneração da hora normal.

Parágrafo Quarto: 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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO UNIFORME, EPI E PC

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 jus, 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

**RELAÇÕES SINDICAIS****ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACESSO DO SINDICATO AOS POSTOS DE SERVIÇOS**

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISO

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA LIBERAÇÃO INTEGRAL DE DIRIGENTE SINDICAL**

Cada empresa liberará 01(um) dirigente sindical, que exerça cargo de direção

e/ou representante sindical, sem prejuízo de seus vencimentos, direitos adquiridos, vantagens decorrentes do contrato de trabalho, como se trabalhando estivesse com a finalidade de tratar dos assuntos de interesses da categoria profissional, durante a vigência do seu mandato.

Parágrafo primeiro - Os demais dirigentes sindicais de Porto Velho (RO), serão liberados para o comparecimento em atividades sindicais (reuniões, cursos etc.), durante 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 TAXA DE AJUDA DE CUSTO NEGOCIAL

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

Parágrafo Primeiro: A contribuição supra, foi aprovada pela categoria profissional, em sua respectiva Assembléia Geral, legalmente convocada através de publicação no Jornal Diário da Amazônia nº 5271 no dia 04/09/2012 onde foi informada a data de 14/09/2012 as 15h00min na Biblioteca Francisco Meireles, e em conformidade com o Estatuto da entidade.

Parágrafo Segundo: Direito de Oposição: Fica garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. Este direito deverá ser exercido até o 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.

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.

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

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 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

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

PROCEDIMENTOS EM RELAÇÃO A GREVES E GREVISTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA GREVE

A greve será deflagrada em conformidade com a Lei n. 7.783 de 28/06/1989 e suas alterações.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

As Certidões serão expedidas pelos sindicatos Convenientes, 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 está regular perante os sindicatos e é cumpridora da Convenção Coletiva.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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

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

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

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

Cada empresário deve ter o bom senso e em meio às contratações praticar preços possíveis, 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 trabalhadores, 40% aos sindicatos signatários da Ação e 10,00% ao FAT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

**ATHENIS MAIA DE LUCENA
PRESIDENTE**

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

**JOSIANE IZABEL DA ROCHA
PRESIDENTE**

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