

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000038/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/01/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR081021/2013  
NÚMERO DO PROCESSO: 46222.000521/2014-67  
DATA DO PROTOCOLO: 23/01/2014

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

SIND DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV.DO EST.DO PARA, CNPJ n. 04.697.124/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALCIR CAMPELO MENDES;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE, CNPJ n. 84.139.856/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOACIR BISPO DOS SANTOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores no comércio em hotéis de bares, Restaurantes, casas noturna, moteis, lanchonetes, panificadoras, distribuidora de cervejas, refrigerantes, cozinhas industriais, lavanderias, empresas de serviços de asseios e conservação, cabeleiros, salão de beleza e frutaria, com abrangência territorial em Curionópolis/PA, Eldorado dos Carajás/PA, Parauapebas/PA, Rio Maria/PA e Xinguara/PA, com abrangência territorial em Curionópolis/PA, Eldorado dos Carajás/PA, Parauapebas/PA, Rio Maria/PA e Xinguara/PA.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A empresa abrangia por esta Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao piso mínimo estabelecido na presente Cláusula que é de R\$ 782,25 (setecentos e oitenta e dois reais e vinte e cinco centavos). Os salários normativos da categoria, vigentes a partir de 1º de janeiro de 2014, compreendendo a mão de obra discriminando no anexo I que é parte integrante da norma coletiva vigente.

**Parágrafo Primeiro:** Não estão incluídos nos reajustes salariais desta cláusula os empregados que desempenharem cargos administrativos ou de confiança na atividade meio das empresas, ou que não

possuam nenhuma similitude com os cargos da categoria profissional elencados no anexo I deste instrumento ou ainda, se elencados estejam sendo remunerados em valores acima do piso normativo vigente no mês de dezembro do ano de 2013, ficando, assim, as empresas livres e desembaraçadas para aplicar o reajuste salarial que lhes convier, observadas as limitações de cada uma das empresas, não sendo, em absoluto, aplicados os índices neste instrumento pactuado, à íntegra, de forma obrigatória, mas por livre negociação entre as partes.

**Parágrafo Segundo:** A presente convenção também se aplica às empresas que mesmo não tendo como razão social locação de mão de obra, estejam exercendo essa atividade.

**Parágrafo Terceiro:** Para as categorias de: **I** - Operador de empilhadeira e Condutores de Veículos com capacidade de peso bruto total até 06 toneladas salário de R\$ 1.044,81; **II** - Condutores de Veículos com capacidade de peso bruto total acima de 06 toneladas até 12 toneladas salário de R\$ 1.163,46; **III** - Condutores de Veículos com capacidade de peso bruto total acima de 12 toneladas até 15 toneladas (Motorista de transporte de passageiros, Motorista de Caminhão Poliguindaste Toco, Motorista de caminhão Limpa fossa Toco) e Condutores de veículos que transportam acima de 11 passageiros salário de R\$ 1.529,33; **IV** - Condutores de Veículos com capacidade de peso bruto total acima de 15 toneladas até 20 toneladas (Motorista Munkeiro, Motorista de caminhão poliguindaste trucado, Motorista de caminhão Limpa fossa Trucado), salário de R\$ 1.821,94; - Condutores de Veículos tipo Carreta com capacidade de peso bruto total acima de vinte toneladas (Motorista bi-trem) salários de R\$ 2.372,86.

**Parágrafo Quarto:** Para os motoristas que operam guindaste, caminhão Toco ou Munck motorista caminhão betoneira será acrescido o valor de 20%.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL.**

A empresa arcará a partir de 1º de janeiro de 2014, com o dispêndio de 10,51% (dez virgula cinquenta e um por cento) sobre o piso salarial vigente em primeiro de janeiro de 2013, representado por 8% (oito por cento) de reajuste dos salários normativos e 18,18% (dezoito virgula dezoito por cento) a título de reajuste no ticket/cartão alimentação em relação ao valor vigente anterior, importando em um aumento médio de 2,51% (dois virgula cinquenta e um por cento), em relação ao salário anterior data base 2013.

**Parágrafo Primeiro:** Para todas as categorias que laboram no feriado, inclusive as que utilizam a jornada de trabalho ininterrupta em regime de 12 X 36, a empresa arcará a partir de 1º (primeiro) de janeiro de 2014, com dispêndio de 10,64% (dez virgula sessenta e quatro), sobre o piso salarial vigente em primeiro de janeiro de 2013, representado por 8% (oito por cento) de reajuste dos salários normativos e 23,20% (vinte e três virgula vinte por cento) a título de reajuste no ticket/cartão alimentação e pagamento de adicional noturno (Súmula nº 60 e orientação Jurisprudencial nº 388, ambas do Tribunal superior do Trabalho) em relação ao valor vigente do ano anterior, importando em um aumento médio de 2,64% (dois virgula sessenta e quatro por cento).

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que percebem acima do piso salarial, ficará a concessão do percentual de aumento, através de livre negociação, entre empregado e empresa em seu âmbito laboral.

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

## **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

O pagamento da remuneração mensal, férias, 13º salário e seus adiantamentos, assim como qualquer outro pagamento devido ao trabalhador, dar-se-á obrigatoriamente através de depósito bancário em conta salário do empregado ou aquela formalmente indicada pelo mesmo, através de vale postal ou ordem bancária.

a - A despesa da remessa postal, de depósito na conta bancária do empregado ou da ordem bancária será de responsabilidade da empresa;

b - A data de pagamento, para todos os efeitos legais, será sempre a do crédito na conta-corrente do empregado, independentemente da forma como se dê o pagamento bancário.”

c - As empresas se obrigam a fornecer cópia dos comprovantes dos pagamentos efetuados na forma desta cláusula, no prazo de 10(dez) dias corridos da data do recebimento da notificação assinada pela Comissão de Auto Constatação - CAC.

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento mensal dos salários dar-se-á até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao do mês de referência, excluindo-se na contagem desse prazo, para todos os efeitos, os sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Segundo:** Para os novos contratos o prazo para cumprimento da presente Clausula será a partir do segundo mês de vigência do mesmo.

**Parágrafo Terceiro:** Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) do piso da categoria, por empregado, por mês, em caso de descumprimento do caput desta cláusula, a ser revertida a entidade congênere registrada no CNAS E CMAS ou a entidade pública.

**Parágrafo Quarto :** As despesas com taxas bancárias debitadas nas Contas Correntes indicadas pelo trabalhador ou como resultado da conversão da Conta Salário em Conta Corrente, serão da exclusiva responsabilidade do trabalhador, vez que tanto na indicação da conta corrente quanto na conversão da conta salário para corrente é ato unilateral e da competência do trabalhador.

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

Por ocasião das homologações dos TRCT's as verbas rescisórias poderão ser quitadas mediante depósito “on line”, sendo obrigatória a apresentação do comprovante de depósito, podendo o trabalhador se opor, apresentando extrato de conta corrente apto a comprovar a não efetivação do depósito.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS CONCEDIDOS**

As empresas estão autorizadas, por opção unilateral de cada uma do setor, se desejarem implementar a presente medida, a descontar do salário de seus empregados, quando formalmente autorizadas por estes, até um total de 30% (trinta por cento) do valor da remuneração mensal percebida, férias, 13º salário e verbas rescisórias o valor correspondente aos benefícios sociais concedidos, tais como Alimentação, Vale-Supermercado, Remédios, Parcelamento de Aquisição de Bens de Consumo ou Imóveis, etc., observados os limites legais de cada caso em per si, não se constituindo, essa concessão em percepção de salário in natura.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - VERBAS SUPLEMENTARES E ADICIONAIS**

Integração à Remuneração - Para cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias, integram a remuneração do empregado a média dos últimos 12 (doze) meses dos valores pagos habitualmente a título de adicionais legais, serviço suplementar, sobreaviso, salário variável e outras verbas remuneratórias.

**Parágrafo Único** - Para efeitos desta cláusula fica ajustado que configura habitualidade o pagamento dos valores indicados nesta cláusula em frequência superior a 6 (seis) meses consecutivos, excluído o mês de férias, dentro de um período de 12 meses imediatamente anteriores à data da apuração, independentemente da respectiva quantidade.

#### **CLÁUSULA NONA - DIAS SEM TRABALHO/PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Fica assegurado o pagamento dos salários dos dias sem trabalho no posto de Tomador dos Serviços, decorrentes de fato superveniente que impeça a execução do trabalho, caso fortuito ou força maior, devendo o empregado ficar à disposição do empregador onde este determinar.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

As horas extras, quando efetivamente trabalhadas ou pagas como Horas Especial de Trabalho, serão acrescidas de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO**

Em qualquer escala prevista neste instrumento, laborada em período noturno, o adicional noturno será computado a partir de 22h00 até o encerramento da jornada de trabalho, enquanto perdurar os efeitos da Sumula nº 60 e Orientação Jurisprudencial nº 388, ambas do Tribunal Superior do Trabalho

**Parágrafo Único:** O adicional noturno será acrescido do DSR - Descanso Semanal Remunerado, calculado e pago a base de 1/6 sobre o valor correspondente.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Fica concedido aos empregados abrangidos pela presente norma coletiva (ANEXO I), um adicional de insalubridade, calculado sobre o Piso Salarial da categoria de R\$ R\$ 782,25 (setecentos e oitenta e dois reais e vinte e cinco centavos), nos locais considerados insalubres, na forma abaixo:

**Parágrafo Primeiro:** 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os empregados que exerçam suas funções em hospitais e casas de saúde.

**Parágrafo Segundo:** 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio Para os empregados varredores de rua que executam serviços de varrição e coleta de lixo publico exclusivamente para Prefeituras Municipais

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados que exerçam a função de Profissionais de Limpeza Urbana como: Coletor de lixo, coletor de entulho, Limpador de Canais e Bueiros oriundo de esgoto, usinas de tratamento de lixo e transbordo municipal, Dedetizador, grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento), do Piso salarial da categoria.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados que laboram em leprosários, hospitais para tratamento do câncer, sanatórios para tratamento de tuberculose, AIDS, e dentro das lixeiras dos prédios grau Maximo 40 (quarenta por cento).

**Parágrafo Quinto:** Nos locais onde o trabalhador recebe o adicional de insalubridade, inclusive em caso de sucessão de contrato, o mesmo só poderá deixar de receber o percentual em caso de prévio laudo pericial expedido por engenheiro de segurança no trabalho devidamente registrado na Superintendência Regional do Trabalho.

**Parágrafo Sexto:** Os sindicatos SEAC/PA X STHOPA acordam que os colaboradores das empresas que prestam serviços de limpeza e conservação em banheiros de frequência publica de alta rotatividade de aeroportos e rodoviárias perceberam um adicional de insalubridade no percentual de 40% (quarenta por cento) os colaboradores que desenvolvam suas atividades em hospitais nas áreas de enfermarias onde haja tratamento de portadores de HIV e Tuberculose, sala de operações, UTI, Ala de isolamento, pronto socorro de alta complexidade, necrotério e expurgo de maneira continua farão jus ao adicional de insalubridade em grau máximo 40% (quarenta por cento) as demais áreas internas receberão o adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento) o grau da insalubridade incidirá sobre a remuneração base da categoria de Auxiliar de serviços gerais, este benefício será devido a partir da entrada em vigor da convecção coletiva de trabalho 2013, não cabendo quaisquer direito ao referido benefício em serviços prestados em data anterior a vigência desta convenção.

a - Os benefícios acima referenciados foi pleiteado pelo sindicato laboral STHOPA, que após negociação com o sindicato patronal SEAC-PA, como parte das negociações referente a data base da categoria 01/01/2013; as partes acordarão a concessão do benefício. A referida concessão não serve de parâmetro para solicitação por parte do colaborador de pagamento do benefício por serviços prestados

em data anterior a vigência desta norma, vista que o benefício foi concedida através de negociação entre as partes envolvidas, e não por quaisquer outros parâmetros.

### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Faz jus ao adicional de periculosidade definido no art. 193, parágrafo 1º da CLT, o empregado exposto a risco acentuado decorrente de contato permanente ou intermitente a explosivos ou a inflamáveis, excetuado os casos de exposição eventual, assim entendida a exposição fortuita ou a exposição por tempo extremamente reduzido, ainda que habitual enquanto perdurar os efeitos da Súmula 364 TST.

Periculosidade dos Eletricitários: - Faz jus ao adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento), os trabalhadores expostos à condição de risco elétrico, definido no quadro de atividades/área de risco, anexo à lei 7.369/85 ao Dec. 93412/86.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA REDUZIDA NOTURNO**

Quando esta jornada for realizada em expediente noturno, será pago pelo horário noturno reduzido, período compreendido exclusivamente entre 22h até o encerramento da jornada de trabalho, enquanto perdurar os efeitos da Súmula nº 60 e Orientação Jurisprudencial nº 388, ambas do TST.  
**Parágrafo Primeiro:** O adicional noturno será acrescido do DSR - Descanso Semanal Remunerado, calculado e pago a base de 1/6 sobre o valor correspondente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FERIADO TRABALHADO – PAGAMENTO EM DOBRO**

Fica assegurado a remuneração em dobro dos feriados trabalhados (Súmula 444 TST, realizado de forma parcial ou integral nos seguintes feriados:

- a) 01 de janeiro - Confraternização universal
- b) 21 de abril – Tiradentes,
- c) 01 de maio - Dia do Trabalho,
- d) 15 de agosto - Adesão do Grão-Pará à independência do Brasil,
- e) 07 de setembro - Independência do Brasil,
- f) 12 de outubro - Nossa Senhora Aparecida,
- g) 02 de novembro – Finados,
- h) 15 de novembro - Proclamação da República,
- i) 25 de dezembro – Natal

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento será efetuado considerando a quantidade de horas que o empregado trabalhou no decorrer das 24h do dia do feriado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS IN TNERES**

Face o Aditamento do Termo de compromisso e ajuste de conduta firmado em 21/07/10, de nº. ACP Nº 00685-45.2008.5.08.0114). As empresas que prestam serviços nos projetos: Salobro, Igarapé Bahia, Manganês, Mina de N 4, Serra Leste e águas clara. De acordo com o despacho da Justiça do Trabalho da 8ª região, será realizado o pagamento de 44 (quarenta e quatro) minutos diários do Núcleo Urbano de Carajás ao setor do Transporte Leve, na Mina N4; 80(oitenta) minutos diários do Núcleo Urbano à portaria da mina do Manganês do Azul e Salobo e 54 (cinquenta e quatro) minutos diários da Vila Planalto à Rodoviária/Administrativo da mina do Sossego.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE FUNÇÃO**

Especialmente para os trabalhadores contratados pela Eletronrte em Tucuruí, na função Bombeiro Civil Condutor, que legalmente habilitados executam atividades conduzindo veiculos, é assegurado adicional de 10% (dez por cento) incidente sobre o salário.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL AUXILIO CESTA BÁSICA**

Exclusivamente para empregados que trabalham na área do Projeto Carajás; Salobo; Projeto Igarapé Bahia; Serra do Sossego; Projeto 118, Águas Claras, Serra Leste Mico Vermelho e outros projeto da base de abrangência, ficam as empresas obrigadas a fornecer gratuitamente para os filiados do STHOPA os seguintes benefícios:

- a) Almoço ou Jantar - Café da manhã ou Lanche, restrito aos empregados alojados nas dependências do empregador ou da Tomadora dos serviços.
- b) As empresas fornecerá auxilio cesta básica no valor de R\$ 259,20 (duzentos e cinquenta e nove reais e vinte centavos), para todos os trabalhadores da categoria, que é vinculado/contribuinte do SHTOPA, em espécie.
- c) O trabalhador que teve uma falta no mês, terá descontado 10% (dez por cento), do valor total de cesta básica e o que tenha mais de 2 (**duas**) faltas no mês sem justificativa legal ou que cometa alguma falta grave no âmbito do empregador ou do tomador dos serviços não terá direito ao auxilio cesta básica.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TICKET ALIMENTAÇÃO / CARTÃO REFEIÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2014 a 31/12/2014**

As empresas concederão a partir de janeiro de 2014, a todos os integrantes da categoria profissional com jornada igual ou superior a 6 (seis) horas diária, o Vale Alimentação ou ticket alimentação no valor de R\$ 13,00 (treze reais) por cada dia efetivamente trabalhado, devendo tal concessão ocorrer até o 10º (Décimo) dia de cada mês. Fica convencionado que as empresas poderão estabelecer valores diferenciados de vale alimentação aos seus colaboradores que fazem parte de seu quadro administrativo, referido dispositivo encontra amparo no Art. 7º , XXV, da Constituição e decisão processo PR-1654.79.2011.5.03.0017 – TST., sendo que o referido benefício não poderá ser inferior a R\$ 13,00

por cada dia trabalhado

**Parágrafo Primeiro:** para os integrantes da categoria profissional com jornada igual ou superior a 04 (quatro) horas e inferior a 06 (seis) horas, que utilizarem regime de Trabalho por Tempo Parcial (Lei 9.601 de 21.01.1998) as partes convenientes ajustam que, a partir de 01/02/2010, exclusivamente em se tratando de novos contratos comerciais com os tomadores de serviços, referentes às propostas de preços emitidas a partir de 01/02/2010, receberão 'ticket'; ou cartão refeição “ou” alimentação “no valor de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos)”.

**Parágrafo Segundo:** Será descontado da remuneração do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor total do ticket ou cartão refeição fornecidos, em atendimento a Lei 6.321 que trata o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consertaria ao salário, tais como, exemplificativamente, aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do caput.

**Parágrafo Quarto:** Nas localidades do Estado do Pará em que se mostrar inviável para as empresas a concessão do benefício através do ticket ou cartão, fica convencionado que o mesmo poderá se dar na forma pecuniária e o pagamento deverá ocorrer através de contracheque, junto com o pagamento do salário.

**Parágrafo Quinto:** Somente quando não existir local nas proximidades para os trabalhadores efetuarem suas refeições, a empresa é obrigada a fornecer vale-transporte para deslocamento do trabalhador até o local onde o mesmo possa efetuar suas refeições, ou fornecer alternativas capazes de propiciar aos trabalhadores condições de adquirir suas alimentações.

**Parágrafo Sexto:** Para efeito de provas legais quanto ao direito do trabalhador ao benefício desta cláusula, mediante solicitação expedida pelo Sindicato Profissional, a empresa obriga-se a fornecer num prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo, cópia do contrato comercial ou declaração específica da empresa tomadora dos serviços.

**Parágrafo Sétimo:** Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo Cartão alimentação/Ticket Refeição somente para os dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo Oitavo:** A concessão do Cartão alimentação/Ticket Refeição não será obrigatória se os trabalhadores das empresas prestadoras de serviços tiverem direito Cartão alimentação/Ticket Refeição, salvo refeições concedidas por empresas especializadas em cozinha industrial e contratada pela tomadora de serviços.

**Parágrafo Nono:** Considerando principalmente garantir alimentação saudável ao trabalhador, bem como a opção por escolher estabelecimentos que ofereçam alimentação com menor preço e qualidade, não será permitido a concessão por parte do empregador de fornecimento de marmita em substituição ao Cartão Alimentação / Ticket Refeição.

**Parágrafo Décimo:** As empresas terão o direito de descontar dos empregados, o referido Cartão alimentação/Ticket Refeição, fornecido em dias de falta ao trabalho, em caso de rescisão contratual o desconto ocorrerá na mesma.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE-TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº. 7.418/85, com as alterações da Lei nº. 7.619/87.

**Parágrafo Primeiro** - Fica assegurado aos Coletores de Lixo ou Garis transporte gratuito, nos locais em que não hajam comprovadamente, transporte regular público, com início a partir de 01:00 hora e término às 05:00 horas, somente, e o percurso, tanto de ida como de volta, igualmente, não será computado na jornada de trabalho porque entendem as categorias que a condução da empresa é mais benéfica, não se constituindo como contraprestação e sim como acessório, enquadrando-se, portanto, no parágrafo 2º do art. 458 da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Os Sindicatos Convenientes acordam, com base no parágrafo único, do Art. 5º do Decreto 95.247/87, mediante concordância expressa dos empregados e homologado pelo Sindicato Laboral, que as empresas poderão fornecer a parcela de sua responsabilidade correspondente ao Vale-Transporte em espécie, tal como definido pela legislação, tendo em vista as dificuldades administrativas para a aquisição e distribuição do mesmo, decorrentes das peculiaridades próprias do estado do Pará e do setor de asseio e conservação, no que diz respeito às constantes transferências dos empregados para as diversas frentes de trabalho das empresas, prestação de serviços em locais onde o meio de transporte é efetuado por barcos, que não aceitam vale transporte e por força do próprio processo de prestação de serviços.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese prevista nesta cláusula, o empregado assinará termo de compromisso pela opção acordada, estabelecendo que o pagamento será feito em folha, sob o título “Indenização de Transporte”, e que como tal terá caráter meramente ressarcitório, não tendo natureza salarial, nem se incorporando a sua remuneração para qualquer efeito, e, portanto, não se constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS.

**Parágrafo Quarto** - Ocorrendo majoração de tarifa, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO COM ASSISTENCIA FUNERAL E FAMILIAR

**Face o termos de ajustamento de conduta, firmado com o MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO EM 15/10/2010 DE , Nº 155/2010, A Clausula passa a vigorar com a seguinte redação:** Por esta Cláusula fica convencionado que as empresas contratarão Seguro de Vida com Assistência Funeral e Familiar em favor de todos os seus empregados, nos termos do convênio e da apólice de seguro Estipulada pela seguradora CAPEMISA SEGURADORA DE VIDA E PREVIDÊNCIA (91) 3224-7577 e 3212-0084 e subestipulada pelos sindicatos convenientes (SEAC x STHOPA), Os novos valores assistenciais definidos no Parágrafo Quinto passarão a vigorar a partir de 01 DE JANEIRO DE 2014. As empresas que já possuam seguro de vida para seus empregados poderão deduzir dos capitais segurados os deste seguro obrigatório, Salvo quando a empresa conceder ao empregado um seguro de vida mais benéfico e que inclua todas as formas de seguro previstas nesta cláusula, com a limitação de desconto prevista no parágrafo primeiro.

**Parágrafo Primeiro** – Será repassado mensalmente à seguradora contratada o valor de R\$7,00 (sete reais) por empregado. Desse valor, ficará a expensas da empresa R\$4,00 (quatro reais) e R\$3,00 (três) reais será pago pelo empregado mediante desconto mensal em folha de pagamento. As empresas ficam também obrigadas a conceder a todos os empregados um seguro contra acidentes do trabalho, sem qualquer ônus para o empregado, na forma do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988.

**Parágrafo Segundo** – Caso a empresa ofereça aos empregados um seguro com repasses de valores menores que os previstos acima R\$7,00 (sete reais), nenhum desconto poderá ser efetuado dos salários dos empregados.

**Parágrafo Terceiro** – Havendo aumento dos valores segurados no decorrer da vigência desta convenção coletiva, pela mesma seguradora, e não sendo conveniente a substituição da seguradora pelos sindicatos convenientes, o acréscimo será suportado proporcionalmente pelas respectivas empresas e seus empregados, desde que autorizado por escrito pelos empregados que usufruam o benefício.

**Parágrafo Quarto** – As empresas poderão optar por outras seguradoras, desde que garantidos os benefícios mínimos previstos nesta cláusula, mas em nenhuma hipótese poderá ser descontado do empregado um valor superior a R\$3,00 (três reais) de seu salário.

**Parágrafo Quinto** - Fica assegurada cobertura nas 24 horas do dia, dentro e fora do trabalho, considerando incluídas indenizações por acidentes e mortes pelos valores e condições:- Em caso de Morte Natural, Acidental ou ainda em caso de incapacitação permanente por Acidente para o trabalho os trabalhadores **receberão os serviços assistências a partir de 01 de janeiro de 2014:**

**1.1.1 – Morte por qualquer causa:** Em caso de morte do empregado titular, fica estipulado o pagamento de **R\$ 15.000,00(quinze mil reais)**, paga de uma só vez, aos beneficiários do seguro.

**1.1.2 - Assistência Funeral:** Prestação do serviço a ser solicitado através de sistema 0800 disponível 24 horas por dia 7 dias por semana, custeado até o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais);

**1.1.3 – Invalidez Permanente ou Parcial por Acidente:** Indenização ao Segurado de **R\$ 15.000,00 (quinze mil reais)**.

**1.1.4 - Auxílio Familiar:** Em caso de morte do empregado titular, fica estipulado o pagamento de 6 (seis) cestas básicas de alimentos no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) cada totalizando o valor de R\$ 1.200,00 (Um mil e duzentos) paga de uma só vez, aos beneficiários do seguro conforme subitem beneficiários.

**1.1.5 - Verbas rescisórias:** Reembolso das despesas de rescisão do contrato de trabalho em caso de morte para a empresa de até R\$ 2.000,00 (Dois mil reais).

**1.1.6** – A diferença será paga em até 10 (dez) dias úteis após a entrega de todos os documentos comprobatórios, aos beneficiários do seguro conforme subitem beneficiários.

**1.1.7-** Beneficiários: São as pessoas ou a pessoa expressamente designada(s) pelo Segurado ou previsto em lei, a quem deve ser paga a indenização do seguro em caso de morte daquele.

**1.1.8** - Os beneficiários deverão ser informados por meio de correspondência ou formulário próprio podendo, ainda, constarem do cartão-proposta, quando o mesmo tiver sido preenchido e assinado pelo segurado.

**1.1.9** - Na ausência de indicação, os beneficiários serão os definidos nos Artigos **792 e 793 do Código Civil Brasileiro**, transcritos a seguir: “Art. 792” – Na falta de indicação da pessoa ou beneficiário, ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o capital segurado será pago por metade ao cônjuge não separado judicialmente, e o restante aos herdeiros do segurado, obedecida a ordem de vocação hereditária.

a) Na falta das pessoas indicadas neste artigo, serão beneficiários os que provarem que a Morte do Segurado os privou dos meios necessários à subsistência.

b) Se o Segurado não renunciar à faculdade ou se o seu seguro não tiver como causa declarada a garantia de alguma obrigação, é lícita a substituição do beneficiário, por ato entre vivos ou de última vontade. “Art. 793 – É válida a instituição do companheiro como beneficiário, se ao tempo do contrato o Segurado era separado judicialmente, ou já se encontrava separado de fato”.

1.1.10 - O Segurado poderá substituir os beneficiários a qualquer momento, mediante informação por escrito à Seguradora, para a qual valerá sempre a última comunicação recebida, nos termos do artigo 791 do Código Civil”.

**1.1.11**- Se a invalidez for parcial, a indenização será calculada tomando-se por base a tabela para Cálculo de Indenização da SUSEP – Superintendência dos Seguros Privados e Capitalização.

**Parágrafo Sexto** – As empresas deverão adotar providências para que as seguradoras façam todas as comunicações de atendimentos diretamente aos empregados, familiares beneficiados e às próprias empresas empregadoras.

**Parágrafo Sétimo** – Ocorrendo eventos que gerariam qualquer direito previsto nesta cláusula, sem prejuízo das demais sanções legais, as empresas que não cumprirem esta cláusula indenizarão diretamente o trabalhador ou seus dependentes com importância em dinheiro equivalente ao dobro dos valores previstos no parágrafo quinto.

**Parágrafo Oitavo:** Remessa de Contrato e Comprovante de Pagamento do Seguro de Vida Auxílio Funeral e Familiar – Para efeito de provas legais quanto ao direito do trabalhador ao benefício desta cláusula as empresas remeterão ao Sindicato Profissional, até o dia 15 (QUINZE), de cada mês, cópia do contrato, comprovante de pagamento do seguro em vigor e relação contendo o nome do trabalhador e o valor recolhido.

**Parágrafo Nono:** As empresas detentoras da CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN, assinada pelo Presidente das entidades sindicais (STHOPA x SEAC-PA), ficam desobrigada do cumprimento das obrigações prevista no Parágrafo oitavo presente Clausula.

**Parágrafo Décimo:** O empregador que por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador estiver inadimplente por falta de pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, **reembolsará a gestora do seguro os valores das assistências prestadas e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao triplo do valor da assistência, em caso de descumprimento da presente. A Cláusula acarretará multa mensal de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria a ser paga a cada um de seus empregados.**

**Parágrafo Décimo Primeiro:** É obrigação dos Sindicatos informarem a Justiça do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Contratantes ou Tomadores de Serviços, Órgãos e empresas públicas promotoras de licitações, as possíveis irregularidades cometidas pelas empresas por

descumprimento desta Cláusula.

**Parágrafo Décimo Segundo:** As empresas terão o prazo até 10 de janeiro de 2013, para aderir a apólice estipulada pelo SEAC-PA x STHOPA, ou enviar aos sindicatos, cópia da apólice que garanta este benefício aos trabalhadores na qual deve ser parte integrante de suas condições especiais a íntegra da presente cláusula de Seguro de Vida em Grupo com Auxílio Funeral e Auxílio Familiar.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FARMÁCIA/CONVÊNIO**

As empresas poderão celebrar convênio com Farmácia, drogaria, com vista a fornecimento exclusivo de medicamentos aos seus empregados, mediante requisição e autorizado o desconto em folha de pagamento do valor dos medicamentos assim fornecidos.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOCUMENTOS ADMISSIONAIS - ENTREGA**

Será entregue ao trabalhador no ato da admissão uma cópia do contrato individual de trabalho, e de todos os demais documentos assinados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTAÇÃO DEMISSIONAL**

Por ocasião da dispensa, as empresas deverão oferecer ao empregado, no ato da homologação do contrato e da quitação, o requerimento de Seguro-Desemprego, se for o caso e, ainda, uma cópia de cada documento que assinar na ocasião salvo no caso de Justa Causa ou Pedido de Demissão.

### **Contrato a Tempo Parcial**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL**

Fica facultada às empresas a adoção do trabalho por tempo determinado e/ou trabalho a tempo parcial observando-se as disposições contidas na Lei nº. 9.601, de 21.01.1998 e Medida Provisória nº. 2.164-41, de 24.08.2001, e posteriores alterações, respectivamente.

**Parágrafo Único:** Por se tratar de jornada especial, que não permite compensação de horas e horas extras, as partes acordantes ajustam que as empresas que **adotaram para seus empregados a jornada superior a 05 (cinco) horas de trabalho sem que tenham firmado Acordo Coletivo de Trabalho**, pagarão aos

trabalhadores Contrato de Trabalho por Tempo Integral, ou seja, ao pagamento de 44 (quarenta e quatro) horas semanal e 220 (duzentos e vinte) horas mensal para cada trabalhador envolvido que deverão constar no contracheque e serem pagas junto com o salário mensal do trabalhador.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESPESAS PARA A RESCISÃO CONTRATUAL**

Ocorrendo a hipótese de vir o empregado a ser chamado para a rescisão contratual fora da localidade onde normalmente presta serviço, as empresas empregadoras responsabilizar-se-ão pelo transporte e todas as despesas para tal fim.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO**

homologações das Rescisões de Contrato Individual de Trabalho exigidas por Lei, serão preferencialmente feitas perante a Entidade Sindical Profissional, em sua Sede, Delegacia ou Seções regularmente instaladas, devendo as empresas apresentar, obrigatoriamente, por ocasião da homologação, além da documentação legal exigida, a “Comprovação de Regularidade Sindical - CERSIN” prevista na presente norma coletiva, ou cópias dos documentos assinados sob pena de ressalva e multa convencionada.

**Parágrafo Único** – O sindicato Profissional obriga-se a fornecer até o dia 15 (quinze) do mês seguinte um relatório discriminando as empresas que homologaram as rescisões e as respectivas quantidades, classificando-as segundo os motivos de desligamento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO NOS CASOS DE SUCESSÃO DE CONTRATOS**

Face o aditamento do Termo de compromisso e ajuste de conduta firmado em 25/04/2012 de Nº 908/2012: com o Procuradoria Regional do trabalho da 8º região, nos termos da jurisprudencia do TST prevista no acórdão (RR 351800-02.2008.5.09.0660), Resolvem as parte incluir a Clausula GARANTIA DE EMPREGO NOS CASOS DE SUCESSÃO DE CONTRATOS da seguinte forma: Fica convencionado que devido as peculiaridades da terceirização de serviços, para fins de evitar demissões e, visando a preservação de empregos dos trabalhadores das empresas sucedidas em contratos de prestação de serviços, facultam as empresas detentoras da “Certidão de Regularidade Sindical - CERSIN”, conforme prevista na presente norma coletiva vigente, é admitida a dispensa do aviso prévio e parte da multa indenizatória do FGTS, desde que com as seguintes condições:

- a) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admite o empregado e a ele concede garantia de emprego pelo prazo de 06 (seis) meses enquanto mantido o contrato de prestação de serviços;
- b) O empregado haverá de ser admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia seguinte ao de seu desligamento da empresa que está perdendo o contrato, e (c) a empresa-empregadora que está perdendo o contrato de prestação de serviços, de um

lado, ficará desonerada do pagamento do aviso prévio e a proporcionalidade da Multa Constitucional, vez que o empregado seguirá empregado e sem perder salário, e, de outro, recolherá em favor do empregado demitido, com abrigo no parágrafo segundo, do artigo 9º do Decreto 99.684/90 e Artigo 10 c/c 448 e 489 da CLT. A utilização dessa faculdade pelo empregador manterá íntegro o contrato de trabalho celebrado com o empregado que teve seu aviso prévio cancelado. Tudo com a concordância de ambos os Sindicatos, considerando-se as seguintes gradações para a aplicação da referida multa constitucional.

e) O empregado independente do tempo de serviço na empresa será feito depósito de 20% de multa do FGTS;

**Parágrafo único** – Fica convencionado que por ocasião da rescisão contratual acima referenciada, a empresa descontará na rescisão contratual (TRCT) o valor correspondente a 20% (vinte por cento) da multa rescisória, contudo a depositará o valor descontado na conta vinculado do FGTS do servidor para que o depósito integral corresponda aos 40% (quarenta por cento), previsto na legislação com a finalidade do mesmo ser demitido no código 01 (um) para que o mesmo possa sacar seu FGTS.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E MARKETING - PQM**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2014 a 31/12/2014**

A partir de 1º de janeiro de 2014, exclusivamente em se tratando de novos contratos comerciais com os tomadores de serviços em que o envio da proposta de preços tenha ocorrido a partir do dia 01/01/2014, as empresas recolherão, mensalmente, ao Sindicato Profissional a importância equivalente a R\$ 6,00 (seis reais) por empregado, importância esta que deverá fazer parte da composição de planilha de custos apresentadas pelas empresas em processo licitatório ou em contratação direta e será destinada à manutenção do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (PQM) administrado pelo STHOPA e SEAC/PA da forma abaixo descrita. A empresa que não adicionar em sua planilha de custos o valor acima referenciado estará descumprindo a norma coletiva de trabalho que é instrumento norteador das relações trabalhista devendo ser excluída do Processo licitatório.

a- Na restrita hipótese de serem os custos repassados ao tomado de serviços, as empresas repassarão ao Sindicato laboral os valores previstos no Parágrafo primeiro da presente Clausula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os recursos previstos na Parágrafo Primeiro, obrigatoriamente deverão ser depositados em conta bancária, aberta especificadamente para o para PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E MARKETING – PQM, sendo que os repasses poderão ocorrer através de depósito ou em guias própria na conta do banco Caixa Economica Federal-, Agencia 0683 , conta corrente nº 586-7.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O Sindicato Profissional em parceria com o Sindicato Patronal manterá e divulgará uma programação permanente de Qualificação Profissional dos empregados do segmento asseio e conservação, promovendo cursos, palestras, seminários e outros eventos que visem intensificar a qualificação e requalificação dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O STHOPA juntamente com o SEAC/PA, dentro do período de vigência

desta Cláusula, promoverão atos de divulgação do segmento nos mais diversos veículos de comunicação visando à conscientização e orientação, não só dos trabalhadores, mas também dos empresários do segmento, dos tomadores dos serviços de asseio e conservação, tanto do setor privado como da rede pública, seja no âmbito municipal, estadual ou federal, sobre as peculiaridades do segmento, vantagens e cautelas da prática administrativa por intermédio da terceirização.

PARÁGRAFO QUARTO – A Entidade Sindical Profissional STHOPA), com vista na manutenção dos serviços mencionados “parágrafo segundo” desta cláusula, destinará, mensalmente, ao SEAC/PA o percentual de 50% (cinquenta por cento) do valor recolhido pelas empresas, conforme fixado no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO - O recolhimento da importância ajustada no caput desta Cláusula será efetuado até o dia 15 de cada mês.

PARÁGRAFO SEXTO - A omissão da empresa quanto à inclusão do nome de qualquer empregado na Relação de Empregados, ensejará a aplicação de multa mensal à empresa no valor correspondente a R\$ 10,00 (dez reais) e a atualização financeira efetuada pela taxa SELIC pro rata die, por empregado omitido.

PARAGRAFO SETIMO - Os benefícios acima referenciados foi pleiteado pelo sindicato laboral STHOPA , que após negociação com o sindicato patronal SEAC-PA, foi ajustado referido benefício como parte integrante das negociações da

Convenção Coletiva de Trabalho cuja vigência será de 01/01/2014 à 31/12/2014 que tem como objetivo proporcionar aos colaboradores do segmento qualificação e orientação profissional visando propiciar aos mesmos segurança e bem estar social.

PARÁGRAFO OITAVO - A manutenção da cláusula aqui tratada, após término da vigência acima referenciada, só será consentida se resultar da concordância e vontade das partes (SEAC X STHOPA).

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS NO POSTO DE SERVIÇO**

Fica vedado ao trabalhador que exerça suas atividades fora do local da sede, filial ou escritório de representação da empresa, o recebimento de Notificação, Aviso de Recebimento, Auto de Infração e Correspondências diversas que esteja endereçada à empresa empregadora.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APURAÇÃO DE OCORRÊNCIA EM POSTO DE SERVIÇO**

Para apuração interna de ocorrências envolvendo integrante da categoria profissional, a empresa comunicará ao empregado, num prazo de 2 (dois) dias úteis após o conhecimento da sua participação na ocorrência, o seu afastamento temporário do exercício da função por prazo não superior a 15 dias corridos, visando à apuração dos fatos, prazo esse que o empregado deverá comparecer à empresa, sem uniforme, durante o horário administrativo, exclusivamente para prestar esclarecimentos necessários.

**Parágrafo Primeiro** - Os esclarecimentos a serem prestados deverão ser manuscritos e na presença de duas testemunhas, como comprovação do exercício do direito constitucional da defesa.

**Parágrafo Segundo** - A recusa em prestar os esclarecimentos impedirá a empresa de ter ciência de fatos ou razões que são do conhecimento exclusivo do trabalhador, visto sua omissão para com a empresa, razão pela qual, independentemente da decisão da empresa quanto à punição do empregado, não mais poderão ser prestados;

**Parágrafo Terceiro** - Durante o período de apuração de que trata esta cláusula, presente o funcionário na empresa no horário administrativo, este fará jus remuneração nos termos adiante relacionados:

- a) Se da apuração concluir-se pela inocência do empregado, ou por sua punição em nível de advertência, será paga a remuneração de todo o período;
- b) se da apuração resultar punição do empregado em nível de suspensão, parte ou todo o tempo da apuração será considerado para cumprimento da pena, portanto sem remuneração, ficando o restante do tempo de afastamento, se houver, remunerado;
- c) se a apuração resultar em demissão por justa causa não será devida remuneração referente ao período de apuração, constituindo-se a rescisão do contrato de trabalho a partir da ciência da decisão da empresa ao empregado.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREVIDÊNCIA / PREENCHIMENTO**

As empresas se obrigam a preencher quando solicitado pelos empregados os formulários SB-13 (Relação dos Salários de Contribuição da Previdência Social) SB 15 (Discriminação das Parcelas de Salários de Contribuição – Previdência Social) devendo entregá-lo ao interessado, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, para fins de obtenção de auxílio doença e no prazo de 15 (quinze) consecutivos, para fins de aposentadoria normal ou especial.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DANOS**

Os empregados não poderão ser responsabilizados por danos decorrentes de acidentes do trabalho, acidentes de trânsito, avarias, desgastes naturais de peças e acessórios dos empregadores, dos tomadores de serviços ou de terceiros, exceto nos casos de dolo dos empregados, devidamente comprovado, na forma da lei.”

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTAÇÃO**

Por ocasião da dispensa, as empresas deverão oferecer ao empregado, no ato da homologação do contrato e da quitação, o requerimento de Seguro-Desemprego, se for o caso e, ainda, uma cópia de cada documento que assinar na ocasião salvo no caso de Justa Causa ou Pedido de Demissão.

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

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA**

Serão abonadas, devidamente justificadas e enquadradas como licença remunerada, inclusive para efeito de aquisição de férias, as faltas ao serviço nos casos de prova escolar realizada em Estabelecimento Oficial ou oficializado de ensino, mediante prévia comunicação ao superior imediato, com antecedência mínima de 72 horas e posterior comprovação de sua realização em 48 horas através de declaração do Estabelecimento de Ensino.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIVISORES PARA O CÁLCULO DE HORAS EXTRAS**

Para o cálculo de horas extras e demais verbas será utilizado o divisor 220 quando a jornada for de 44 horas semanais, o divisor 180 quando a jornada for de 30 horas semanais e o divisor 120 para as jornadas de 20 horas semanais.”

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO EM REGIME 12 X 36 E 08 (OITO) HORAS ININTERRUPTAS**

As empresas que adotaram para seus empregados a jornada de doze horas de trabalho com trinta e seis de descanso, conhecida como 12 x 36 (doze por trinta e seis), bem como a jornada de trabalho de oito horas sem intervalo sem que tenham firmado Acordo Coletivo de Trabalho, pagarão a título de Jornada Especial de Trabalho, 60 (sessenta) Horas Extras por mês para cada trabalhador envolvido no Horário Especial de Trabalho que deverão constar no contracheque e serem pagas junto com o salário mensal do Trabalhador.

**Parágrafo Único:** Fica convencionado que a partir da homologação desta Convenção, é obrigatório constar provisões financeiras na ordem de 60 (sessenta) Horas Extras, em todas as propostas onde exista necessidade da jornadas de doze horas de trabalho com trinta e seis de descanso, conhecida como 12 x 36 (doze por trinta e seis), e Oito horas ininterruptas conforme caput da presente clausula; a provisão das 60 horas extra deverá constar em planilhas de custos de forma assegurar o referido pagamento a suas expensas em caráter irreversível até o fim do contrato, salvo se a empresa proponente no momento da abertura do certame comprovar possuir Acordo Coletivo de Trabalho autorizando o trabalho nesse regime especial de compensação 12 x 36 e oito horas, em consonância com o artigo 617 da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional que cumprirem jornada superior a 06 (seis) horas de trabalho, seja em escala diurna ou noturna, a concessão do intervalo intrajornada de 01 (uma) hora para repouso e alimentação, e para os que cumprirem jornada superior a 04 (quatro) até 06(seis) horas de trabalho, fica assegurado a concessão do intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos.

**Parágrafo Primeiro** - Quando concedido o intervalo intrajornada, para repouso e alimentação, o período a este destinado não será computado na duração do trabalhado diário e complementarará o intervalo entre jornadas de que trata o art. 66/CLT, não desqualificando o regime da jornada de trabalho adotada.

**Parágrafo Segundo** - Excepcionalmente para os trabalhadores que desempenham as funções de Porteiro, tendo em vista as peculiaridades da função, é admitida o intervalo para repouso e alimentação nas jornadas superiores a 1 hora, de no mínimo 15 minutos, nos termos da Portaria 42, de 28/03/2007, do Ministério do Trabalho, ficando certo que:

- a) as jornadas de trabalho em regime de compensação não serão consideradas como prorrogação de jornada se o total semanal não exceder 44 horas em 6 dias de trabalho, não computando no cálculo das 44 horas a redução noturna, que deverá ser paga em verba própria, se for o caso;
- b) No trabalho fora da sede da empresa, o local da refeição será considerado o das instalações do cliente, não sendo requerido refeitório nos lanches;
- c) É admitido no horário noturno que o cumprimento do intervalo para repouso e alimentação se dê no próprio local de trabalho, no período que não seja requerido o labor, a critério do profissional;
- d) O intervalo concedido, nessa hipótese, será computado como integrante da jornada.

**Parágrafo Terceiro** - Considerando as jornadas especiais, inclusive os regimes de 12 x 36 e de campo (15 dias de trabalho por 15 dias de folga), que ante a inexistência de uniformização da jurisprudência a respeito da matéria e os conflitos trabalhistas dela decorrente, acarretando insegurança às relações de trabalho e ameaça à sobrevivência das empresas, e ainda em razão da realização do serviço que não permite o afastamento do local de trabalho; considerando ainda que a substituição para atender o intervalo e/ou troca de turno durante a madrugada se constitui risco de vida em decorrência da insegurança pública, além do trabalhador se deparar com baixa frequência dos transportes públicos; considerando também que a substituição se constituirá em ônus muito significativo para o serviço, desestimulando a geração de emprego, especialmente no interior, onde a quantidade de postos é menor a grande distância entre os Municípios e a falta de transporte agrava ainda mais a situação, as partes transacionam, com base nas prerrogativas constitucionais, o pagamento mensal em contra-cheque do intervalo intrajornada que não venha ser concedido na forma desta cláusula, ficando definido o valor correspondente a 01 (uma) hora normal acrescida de 50% (cinquenta por cento), ou seja, 01 hora extra, considerando o piso salarial, pelo intervalo de 01 (uma) hora de intrajornada não gozado nas jornadas diárias superiores a 6 (seis) horas, e  $\frac{1}{4}$  desse valor para o intervalo de 15 minutos em jornadas superior a 04 (quatro) horas e até o limite de 6 (seis) horas, acrescido do descanso semanal remunerado calculado a base de  $\frac{1}{6}$  sobre a hora extra paga.

**Parágrafo Quarto** - A concessão ou indenização do intervalo intrajornada não desqualifica quaisquer das jornadas de trabalho previstas nesta convenção coletiva.

**Parágrafo Quinto** - Fica expressamente vedada a compensação com folga do intervalo intrajornada não concedido.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PONTO ELETRONICO**

Resolvem as parte incluir a Clausula referente ao Ponto eletrônico com a seguinte redação: 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.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas fornecerão aos seus empregados as ferramentas e equipamentos de proteção individual necessários ao trabalho, de acordo com as Normas Regulamentadoras, para uso exclusivo em serviço, respondendo empregado pelo não uso do EPI e quando, por sua culpa ou dolo devidamente comprovados, ocorrer extravio dos bens sob sua guarda ou danos decorrentes da utilização para fins estranhos ao serviço, ficando convencionado que nesses casos, o desconto em folha do valor integral do prejuízo causado, até o limite legal estabelecido.

**Parágrafo Único** - A entrega dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI, mediante recibo, nos casos de atividade insalubre, obriga, por si só, o empregado a utilizá-los, independentemente da fiscalização do empregador, sendo certo que a não utilização desses equipamentos, nessa situação, não beneficia o empregado, quanto à percepção desse adicional.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES GRATUITOS**

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados o uniforme necessário, considerando-se o uso normal do mesmo, sendo pelo menos 02 (dois) uniformes completos e um par de sapatos, entregues de 06 (seis) meses em seis meses.

**Parágrafo Único** - O empregado indenizará a peça de uniforme, EPI ou ferramenta, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme, equipamento ou ferramenta cedidas.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÃO PARA CIPA**

A Empresa organizará e manterá em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, na forma estabelecida pelas NRs 05 e 18 (Portaria 3.214/78).

**Parágrafo 1º** - A eleição para novo mandato da CIPA deverá ser convocada pela Empresa, mediante edital interno afixado no quadro de avisos, com um prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato da CIPA vigente, e realizada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término do mandato.

**Parágrafo 2º** - A empresa deverá comunicar o STHOPA sobre a eleição da CIPA com 30 dias de antecedência, após a realização das eleições, a empresa deverá encaminhar ao sindicato laboral conveniente no prazo de 5 (cinco) dias úteis, comunicado por escrito, indicando os eleitos, tanto os titulares como suplentes.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA PREVALECÊNCIA DOS ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas aceitarão atestados médicos emitidos por profissionais por ela credenciados nos serviços próprios e os atestados emitidos pelo SUS – Sistema Único de Saúde, estes de acordo com a previsão do art. 131, III, da CLT, mesmo quando possuírem serviços médicos e odontológicos próprios. As empresas também aceitarão os atestados emitidos por outros profissionais, inclusive os contratados pelo sindicato

profissional, quando não possuírem serviços médicos e odontológicos próprios.

**Parágrafo Único:** Caso as empresas possuam serviços médicos e odontológicos próprios, seus profissionais poderão acompanhar o estado de saúde do empregado que apresentou atestado médico ou odontológico.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO PRAZO DOS ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos na forma legal, serão obrigatoriamente encaminhados pelos integrantes da categoria no departamento de pessoal das empresas, no mesmo dia de sua emissão ou, no máximo, 48 horas após a expedição sob pena de invalidade e de serem considerados nulos.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIÁLOGOS DE SEGURANÇA**

Fica estabelecido entre as partes que poderá ocorrer até quatro sessões por mês, com a finalidade de prevenir acidentes e debater questões do interesse comum, cuja denominação fica definida como Diálogos de Segurança, para o pessoal da área operacional e recomendada para os demais empregados, cujo início deverá ser formalmente informado aos trabalhadores, com cópia ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo Primeiro** - O tempo destinado aos diálogos de segurança não se inclui na jornada de trabalho, sendo, entretanto, obrigatório o fornecimento de vales-transporte pelas empresas, assim como remuneração como hora extraordinária no que ultrapassar de oito horas por mês.

**Parágrafo Segundo** - A condição de obrigatoriedade atribuí à ausência não justificada do trabalhador, em 24 horas, das reuniões de diálogos de segurança, caráter de falta, sujeita às penalidades previstas no regulamento disciplinar das empresas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL E CRACHA DE IDENTIFICAÇÃO**

**O Atestado de Saúde Ocupacional** - A. S. O. do que trata a Norma Regulamentadora nº 7 será entregue pela empresa ao trabalhador em duas vias, uma das quais obrigatoriamente deverá ficar de posse do mesmo, enquanto estiver no exercício da função e no local de trabalho, para pronta apresentação quando solicitado pela fiscalização das autoridades fiscalizadoras competentes, mediante prévia identificação. O Cartão de Identificação tipo Crachá, de uso obrigatório quando no exercício da função deverá ser fornecido a todos os trabalhadores, o qual deverá conter no mínimo o nome completo do trabalhador, função, data de admissão e o número do PIS/PASEP, qualificação, tipo sanguíneo o qual deverá ser apresentado quando solicitado pela fiscalização da DRT ou outra autoridade fiscalizadora competente, mediante prévia identificação.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA EM LOCAIS ISOLADOS**

Na ocorrência de doença ou acidente grave, em locais sem assistência médica, ficam as empresas obrigadas a promover a remoção do empregado para o local de assistência médica mais próxima.

**Parágrafo Único** - o empregador fica eximido desta obrigação quando o ocorrido resultar de participação do empregado em festa, esforço corporal estranho ao desempenho de função, bebida, farra.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Serão colocados em disponibilidade remunerada pelas empresas empregadoras seis dirigentes sindicais do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação, Higiene e Limpeza do Estado do Pará, pertencentes a diretoria efetiva, no máximo 01 (um) por empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA DE DIRIGENTES SEM REMUNERAÇÃO**

As empresas concederão licença para dirigentes Sindicais que nessa condição forem requisitados pelo Sindicato Profissional, no máximo quatro vezes no ano, por período não superior a dois dias em cada oportunidade, para fins do exercício do mandato e, ainda, para participar de Cursos, Congressos, Seminários e eventos afins.

**Parágrafo Único** - O prazo para comunicação do pedido de licença será de sete dias anteriores ao período solicitado.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADES SINDICAIS DESCONTOS**

descontos das mensalidades sindicais dos associados do sindicato laboral será feito diretamente em folha de pagamento, inclusive durante as férias, conforme artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante a apresentação da relação nominal dos associados e das autorizações dos descontos, no valor equivalente a 2,5% (dois virgula cinco por cento), do salário base do empregado, limitado ao valor máximo de R\$ 80,00 (Oitenta reais). A efetivação dos descontos somente poderá cessar após manifestação por escrito com o próprio punho do empregado, relativo ao desligamento, através de carta dirigida ao Sindicato e com cópia por este protocolado entregue à empresa. O Sindicato fica desobrigado de fornecer recibo quando o desconto for feito em folha, hipótese que valerá como comprovante o pagamento de salários.

**Parágrafo Primeiro** - O repasse dar-se-á até o 10º dia do mês subsequente ao vencido ou de referência, pelo que o Sindicato Profissional remeterá às empresas relação nominal dos associados que sofrerão o desconto, com os respectivos valores, sempre que houver qualquer alteração, devendo as empresas retificá-la, quando da efetivação do pagamento, caso haja alguma divergência, por demissão ou outro motivo.

**Parágrafo Segundo** - É livre a associação sindical, podendo o empregado solicitar, sempre por escrito, a qualquer tempo, ao Sindicato Profissional a sua intenção no sentido de cessar os descontos das mensalidades sindicais, da mesma forma que cessará o referido desconto depois de comprovado pela empresa o desligamento de exclusão por demissão, transferência ou aposentadoria, vedado os pedidos de exclusão pelas empresas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL FILIADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2014 a 31/12/2014**

As empresas farão descontar o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário de seus empregados associados ao Sindicato Profissional, diretamente em folha de pagamento e deverão recolher ao sindicato profissional a título de Contribuição Assistencial, através de guia própria expedida pela entidade beneficiária ou diretamente em sua Tesouraria.

**Parágrafo Único** – O desconto que trata esta cláusula será efetuado em 12 (doze) parcelas de 2,5% (dois e meio por cento) mensais, durante a vigência da presente norma coletiva, a serem pagas até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL NÃO FILIADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2014 a 31/12/2014**

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NÃO ASSOCIADOS / AUTORIZAÇÃO** – Para a manutenção do Sistema Assistencial de Representação Sindical Profissional as empresas deverão proceder como abaixo exposto, de acordo com aprovação da categoria em Assembléia Geral realizada no dia 15/12/2013.

**Parágrafo Único:– OPOSIÇÃO AOS DESCONTOS** – Os trabalhadores não associados ao Sindicato Profissional poderão opor-se aos descontos estipulados na cláusula XLI, que trata da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL –NÃO FILIADOS, a qualquer tempo, cuja comunicação de oposição somente deverá ser feita individualmente, em formulário próprio, expedido pelo Sindicato Profissional, no ato da solicitação, sendo que o Sindicato Profissional comunicará a cessação ao Empregador.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2014 a 31/12/2014**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 30,00 (trinta reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 10 de Março de 2014, 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 **10 de Março de 2014**, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 02% (dois por cento) e juros de 10% (dez por cento) ao mês, efetuada a devida atualização financeira pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-PA, através de boleto bancário fornecido pela própria entidade ou ainda onde este determinar.

**Parágrafo Primeiro:** Para as empresas abrangidas pela Convenção Seac x STHOPA, 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 10 de Março de 2014**, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 02% (dois por cento) e juros de 10% (dez por cento) ao mês e efetuada a devida atualização financeira pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor – INPC.

**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 Multa de 02% (dois por cento) e juros de 10% (dez por cento) ao mês efetuada a devida atualização financeira pelo Índice Nacional de Preços – INPC, e os cálculos pelo último CAGED fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE; o pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-PA, através de boleto bancário fornecido pela própria entidade ou ainda onde este determinar. Sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até a regularização da situação econômica.

**Parágrafo Terceiro :** As empresas que forem constituída após esta data, deverão proceder ao pagamento de contribuição no mês subseqüente ao seu registro na JUCEPA.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2014 a 31/12/2014**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 01 (um) piso base salarial da categoria profissional de servente, previsto na cláusula primeira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia **10 de Agosto de 2014**, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia **10 de Agosto de 2014**, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido da multa de 2% (dois por cento) e juros de 10 (dez por cento) ao mês e efetuada a devida atualização financeira pelo Índice Geral de Preços – INPC. Pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-PA, através de boleto bancário fornecido pela própria entidade ou ainda onde este determinar.

**Parágrafo Primeiro:** Para as empresas abrangidas pela Convenção Seac x STHOPA, e que recolher a Contribuição Assistencial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia **10 de agosto de 2014**, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 02% (dois por cento) e juros de 10% (dez por cento) ao mês e efetuada a devida atualização financeira pelo Índice Nacional de Preços – INPC.

**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 02% (dois por cento) e juros de 10 (dez por cento) ao mês e efetuada a devida atualização financeira pelo Índice Nacional de Preços – INPC sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até a regularização da situação econômica.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que forem constituída após esta data, deverão proceder ao pagamento de contribuição no mês subseqüente ao seu registro na JUCEPA.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de não recolhimento da Contribuição Confederativa Patronal prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REMESSA DE RELAÇÕES**

As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, no prazo de quinze dias, contado da data do recolhimento da Contribuição Sindical dos empregados pertencentes à categoria profissional, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário do mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido, bem como cópia de Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical - GRCS.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIOS**

As Contribuições Assistenciais e Mensalidades Sindicais de que tratam as cláusulas anteriores serão repassadas através de convênio firmado entre os sindicatos, cada um em per si, em algum banco da rede oficial.

**Parágrafo Único** - Os sindicatos comprometem-se a enviar às empresas as Guias de Recolhimento de Agência Bancária da Rede Oficial, quinze dias após a assinatura deste documento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL – CERSIN**

Para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive Justiça do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de Serviço e Órgãos Licitantes e por força desta Convenção e em atendimento ao disposto no Artigo nº. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar **Certidão de Regularidade Sindical – CERSIN**, cujo prazo de vigência será de 180(cento e oitenta) dias consecutivos.

**Parágrafo Primeiro - DOS DIREITOS:** A avocação de qualquer direito ou condição que requeira a observância desta cláusula só poderá ser exercida se restar comprovada a certificação para todo o período que foi requerido o privilégio.

**Parágrafo Segundo** - É obrigação dos Sindicatos notificarem as empresas, trabalhadores, Justiça do Trabalho, Delegacia Regional do Trabalho, órgãos Fiscalizadores de obrigações previdenciárias e fundiárias, Contratantes ou Tomadores de Serviços, Órgãos e empresas públicas promotoras de licitações, as irregularidades cometidas pelas empresas e/ou os impedimentos que as mesmas estão sujeitas em função do previsto nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** - O requerimento das empresas de Asseio e Conservação do estado do Pará, para expedição de Certidão de Regularidade Sindical – CERSIN, será encaminhado ao SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ – SEAC/PA, em formulário próprio, em 02 vias, conforme o modelo do Anexo II, encontrado também no site [www.seac-pa.com.br](http://www.seac-pa.com.br), assinado pelo representante legal da empresa e acompanhado de cópia dos documentos ali relacionados, todas rubricadas pelo requerente, e os respectivos originais, para conferência e devolução imediata no ato do protocolo.

A) Ao Requerimento deverá ser anexado, também, comprovante do depósito na conta-corrente do SEAC/PA do valor previsto no Parágrafo Décimo desta cláusula.

**Parágrafo Quarto - DO PROCEDIMENTO PARA EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO:** O Requerimento será protocolado no SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, TRABALHO TEMPORÁRIO E SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS DO ESTADO DO PARÁ – SEAC/PA, que encaminhará no dia útil seguinte ao SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE ., apenas uma via do Requerimento.

A) Os Sindicatos Signatários manifestar-se-ão quanto à regularidade das informações fornecidas pela empresa requerente, concluindo quanto a situação da mesma no cumprimento de suas Obrigações Sindicais a partir das informações e documentos fornecidos, podendo efetuar diligências e consultas externas adicionais, a critério das partes, inclusive junto aos clientes e órgãos pertinentes, dentro das limitações legais e normativas.

**Parágrafo Quinto - DA EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO:** A Certidão de Regularidade Sindical - CERSIN, das empresas da categoria econômica será firmada:

- a) Pelos SEAC/PA e SINELPA, após conclusão favorável Das respectivas entidades sindicais;
- b) Exclusivamente pelo SEAC/PA no caso de ausência de manifestação do SINTRAPAV no prazo convencionado ou falta de consenso entre os Sindicatos Convenentes no julgamento do recurso.

**Parágrafo Sexto - DOS PRAZOS PARA EMISSÃO DOS RELATÓRIOS E EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO:** A expedição Certidão de Regularidade Sindical, a sua negativa ou indeferimento deverá ocorrer no prazo de 03 (três) dias úteis a contar da data do protocolo do Requerimento. O SINELPA deverá encaminhar ao SEAC/PA o relatório conclusivo quanto à emissão de Certidão de Regularidade Sindicais e Trabalhistas no prazo de 02 (dois) dias úteis, a contar da data de recebimento da via (cópia) do Requerimento das empresas da categoria econômica.

**Parágrafo Sétimo - DA VALIDADE DA CERTIDÃO:** A Certidão terá validade por até 180 (Cento e oitenta dias) consecutivos e poderá ser revogada, a qualquer tempo, por fatos supervenientes que venham a ser constatados, por decisão exarada simultaneamente pelos Sindicatos Convenentes e formalmente comunicada à empresa.

**Parágrafo Oitavo - DOS RECURSOS:** Da revogação, indeferimento da Certidão de Regularidade Sindical ou manifestação no prazo convencionado, caberá pedido de reconsideração às Diretorias dos Sindicatos signatários, no prazo de 04(quatro) dias úteis, sob pena de caducidade. No julgamento do recurso, que, dar-se-á em 03 (três) dias úteis do Protocolo do Pedido de Reconsideração, a manutenção do indeferimento somente prevalecerá na condição de consenso dos Sindicatos Convenentes.

**Parágrafo Nono - DA CONTAGEM DOS PRAZOS:** Na contagem dos prazos estabelecidos nesta Convenção, excluir-se-á o dia do início e incluir-se-á o do vencimento.

**Parágrafo Décimo - DO PAGAMENTO:** O valor da taxa para expedição da Certidão de Regularidade Sindical é de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a ser pago pela empresa requerente mediante depósito na conta-corrente do SEAC/PA, no Banco do Brasil S/A, Agência 1232-7, Conta número 18637-6, cujo comprovante deverá ser anexado com os documentos que instruem o pedido. Após o encerramento do exercício anual o SEAC/PA repassará ao STHOPA 50% do valor arrecadado relativo aos processos que o Sthopa tenha se manifestado em tempo hábil.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 180 (cento e oitenta) dias, permitirá as demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, carta convites, tomada de preços e pregões, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

**Parágrafo Décimo Segundo** - São documentos necessários para Emissão de **Certidão de Regularidade Sindical – CERSIN**: 1) Contrato social e as alterações devidamente registradas. 2) Certidão Negativa de Débito Trabalhista (CNDT) fornecida pelo INSS e Certificado de Regularidade de situação perante o FGTS; 3) Certidão Negativa de Débito Trabalhista CNDT, emitida pelo TRT8º Região via internet.–. 4) Comprovante de pagamento da Contribuição Assistencial Patronal, conforme Clausula LI (art. 5º do Decreto Lei 3678, de 19/12/68) e art. 513 Letra “e” da CLT e Comprovante da Contribuição Confederativa Patronal (inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal), conforme Clausula LII da norma coletiva em vigor. 5) Comprovante de Pagamento de seguro de vida em grupo com apoio funeral e familiar dos últimos seis meses, conforme previsto na Norma Coletiva de Trabalho em vigor; 6) Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical – GRCS do Empregador e dos Empregados (art. , 578 à 591 e 607 da CLT); 7) Comprovante de pagamento da taxa, Parágrafo décimo da Clausula 54; 8) CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (mês anterior).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - REMESSA DE COMPROVANTE DE PAGAMENTO DO FGTS**

As empresas remeterão aos Sindicatos Profissional e Econômico, até o dia 20 (vinte), do mês subsequente ao da prestação dos serviços, cópia em papel das GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Resolução nº 321, de 31.08.99, do Conselho Curador do FGTS), cópia do comprovante de seguro previsto na Clausula 19ª da CCT em vigor devidamente quitada e relação contendo o nome do trabalhador e o valor recolhido. Ficam desobrigadas do envio da documentação as empresas detentora da Certidão de Regularidade Sindical "CERSIN", conforme preceitua a cláusula quinquagésima quarta da norma coletiva em vigor.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OBRIGATORIEDADE**

As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante o período de vigência da mesma.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÃO DE AUTOCONSTATAÇÃO DA CONVENÇÃO – CAC**

Em virtude do interesse de garantir o fiel cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária e deste documento junto a opinião pública, aos Tomadores de Serviços e às Autoridades Públicas e Privadas, de todas as esferas, especialmente as responsáveis pela preservação da regularidade das relações trabalhistas e previdenciárias, não só pela submissão à obrigatoriedade legal, mas, também, para elidir de vez com o

estigma de mau empregador e mau contribuinte que o setor ainda alimenta no seio da sociedade, as partes acordam pela manutenção da autofiscalização do setor, nos seguintes termos:

**I** - fica constituída uma comissão de quatro membros indicados pelo Sindicato Patronal, sendo dois titulares e dois suplentes, e de igual número de membros indicados pelo Sindicato Profissional, para definir, planejar, executar, controlar e resolver todos os assuntos pertinentes à matéria, de acordo com os princípios neste documento, pelo voto da maioria de seus membros titulares, reunindo-se, no mínimo, uma vez por mês;

**II** - cabe à Comissão de Autoconstatação, essencialmente, a apuração de fatos que desabonem ou possam vir a desabonar o setor, no que se refere ao cumprimento pelas empresas, pelos profissionais da categoria e pelos contratantes dos serviços, da Legislação Trabalhista, Previdenciária, Fundiária, a específica do setor e das convenções e acordos firmados entre as partes, sejam eles de direito público ou privado;

**III** - compete à Comissão de Autoconstatação: receber denúncia; realizar buscas; visitar as empresas e os locais de execução dos serviços, observada comunicação prévia com sete dias; requerer informações e documentos, mediante o prazo de sete dias; ter acesso aos documentos inerentes ao objeto da presente cláusula; consultar órgãos e valer-se de outros meios legais para obtenção de dados que possam ser de seu interesse; formalizar o resultado de seu trabalho, de modo que seja decidido em conjunto as providências a serem tomadas, entre elas, mas sem se restringir, a aplicação de multas com base neste documento e a denúncia às autoridades constituídas pertinentes às matérias.

**Parágrafo Único** - Obriga-se o Sindicato que tenha conhecimento de irregularidade ou fato inerente ou objeto de apuração através da cláusula em questão, a notificar o outro no prazo máximo de dois dias úteis, sob pena de multa, independentemente de toda e qualquer providência que venha a tomar, a qual, no mesmo prazo e com a mesma cominação, deverá ser igualmente cientificada.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÃO/ACORDO**

Para firmar Acordos Coletivos de Trabalho as empresas devem comprovar estar quites com suas obrigações sindicais através de " **Certidão de Regularidade Sindical - CERSIN**", os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica (Art. 617 CLT).

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES/CONVENÇÃO**

Fica facultada entre as Entidades Sindicais Convenentes, nos termos da legislação vigente, a reabertura de negociações de cláusulas econômicas e sociais durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - REGRAS E PROCEDIMENTOS PARA ACORDO COLETIVO DE**

## TRABALHO

As empresas que desejarem firmar acordo coletivo de trabalho com seus empregados devem requerer a direção dos entendimentos através do sindicato profissional, e assistência do Sindicato Econômico, com base na cláusula 59ª – NEGOCIAÇÃO, deste Instrumento e do artigo 617 da CLT e ainda observar as seguintes regras e procedimentos:

**I** - É condição indispensável para o atendimento da solicitação da empresa pelos Sindicatos Convenientes que a empresa seja portadora, durante todo o processo, da Certidão de Regularidade Sindical CERSIN, prevista na presente convenção coletiva de trabalho;

**II** - Que o edital de convocação, de emissão do sindicato profissional, observe:

**a** - Pauta: objeto da AGT é votar a proposta da empresa que foi definida com o Sindicato Profissional, na sua integridade, não podendo ser discutida outra matéria que não consta do objeto;

**b** - Dias e Horários em Primeira e Segunda Convocação: deve haver um intervalo de 05 (cinco) dias entre a publicação e o dia da primeira AGT ou o prazo que a empresa e os Sindicatos Convenientes formalmente acordarem, condição especial que deverá ser consignada nas atas. A segunda AGT deverá ocorrer no dia seguinte. O horário deverá ser estabelecido em comum acordo entre a empresa e o sindicato profissional visando proporcionar o comparecimento do maior número possível de trabalhadores da empresa. O intervalo entre a primeira e a segunda convocação será de 30 (trinta) minutos.

**c** - Local da Realização da AGT: deverá ser realizada AGTS nas localidades da sede central e sub-sedes do Sindicato Profissional em que a empresa atue, em instalações indicadas pelo Sindicato, a seu critério, inclusive podendo nas instalações da própria empresa;

**d** - Quorum Mínimo de Votação: em primeira convocação deverá comparecer e votar no mínimo 2/3 do efetivo da localidade. em segunda convocação 1/3;

**e** - Aprovação: a proposta será aprovada se obter 50% mais um do total de votos das AGTs;

**f** - Votação: deve ser consignado no edital que as AGTs serão realizadas em escrutínio secreto;

**g** - Publicidade: deverá ser dada ampla publicidade, observando no mínimo uma publicação no jornal de grande circulação no estado, fixação do edital durante todo período da convocação em todas as instalações da empresa e do Sindicato.

**III** - Que sejam tomadas as seguintes providências preliminares:

**a** - Relação de Empregados por Localidades: a empresa deverá fornecer com no mínimo 5 dias de antecedência ao Sindicato Profissional uma relação de empregados de cada localidade em que ela atue, com um campo em aberto para o controle de presença às AGTs e com base no último dia do mês anterior ao das AGTs;

**b** - Lista de Presença: a empresa deverá fornecer com no mínimo 5 dias de antecedência ao sindicato profissional lista de presença, para cada AGT e por localidade, com uma coluna para o empregado por o seu nome e um espaço em branco ao lado para a respectiva assinatura;

**c** - Urna: a empresa deverá fornecer com no mínimo 5 dias de antecedência ao sindicato profissional uma urna para cada local em que haverá votação, a qual antes de ser lacrada deverá ser vistoriada pelo(s) fiscal (is) escolhido pela AGT;

**d** - Cédula de Votação: a empresa deverá fornecer com no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência ao Sindicato Profissional as Cédulas de Votação que serão utilizadas nas AGT's, a qual deverá constar a data da AGT, campo para rubrica da presidente e secretário da AGT e ainda a opção do voto;

**e** - Cabine de Votação: em cada localidade onde se realizar a AGT, deverá existir uma cabine de votação, de modo permitir o sigilo do voto;

**f** - Transporte: a empresa deverá fornecer vale-transporte ou outro meio de locomoção de modo a permitir a participação de todos seus empregados;

**g** - Alimentação: a empresa deverá fornecer lanche para os trabalhadores cuja saída do seu turno de trabalho não permita que os mesmos satisfaçam a sua alimentação em casa, tendo em vista o horário de início da AGT;

**h** - Sistema de Som: no local da AGT que esteja prevista a presença de mais que 50 (cinquenta) pessoas, a empresa deverá dispor de sistema de som.

**IV** - Durante a realização da AGT deverão ser observados os seguintes itens:

**a** - Presidente, Secretário da AGT: a Presidência da AGT será indicada pelo Sindicato Profissional e os Empregados presentes na AGT, antes de iniciar a sessão, designarão entre os participantes o(s) Secretários e o(s) Fiscais da votação e apuração do pleito;

**b**- Confeção da Ata:

**b1.)** Abertura: consignar a data, local horário, se em primeira ou segunda convocação;

**b.2)** Composição da Mesa: listar o nome completo e a cargo dos componentes da mesa, inclusive os trabalhadores designados na alínea “a”;

**b.3)** Pauta: leitura do edital e da proposta colocada em votação;

**b.4)** Discussão: registro das principais questões a cerca da AGT;

**b.5)** Votação: registrar o total de votantes, observando a quantidade de votos válidos favoráveis à proposta, votos contrários, votos nulos e votos em branco;

**b.6)** Observações finais: consignar se houve impugnações à AGT ou outras manifestações;

**b.7)** Apuração final das AGTs: exclusivamente na segunda ata referente a AGT realizada na capital do Estado, deverá constar a totalização dos votos de cada uma das AGTs.

**b.8)** Finalização: a ata deverá conter a assinatura do Presidente, Secretário(s), Fiscal (is), Preposto(s) da Empresa, Sindicato Profissional e Sindicato Econômico.

**c** - Arquivamento da documentação: as cédulas de votação, listas de empregados, lista de presença e as atas das AGTs deverão ser encaminhadas ao sindicato profissional para arquivamento, ficando sob sua inteira responsabilidade, sendo facultado a empresa e o sindicato econômico obter cópia de todos os procedimentos formais que lhes interessar.

**Parágrafo Primeiro** –Fica convencionado que as partes (Empresa (s), Sindicato Profissional e Sindicato Econômico) poderão dispensar a aplicação do Incisos II e incisos III, IV e V da presente cláusula, desde que ocorram situações de emergências ou de inexigibilidade de prazos ou condições especiais impeditivas, assim como nos casos de prorrogação de Acordo Coletivo de Trabalho quando previsto.

**Parágrafo Segundo** – Só serão reconhecidos e terão validade para efeitos legais os Acordos Coletivos de Trabalho que tenham observado os preceitos desta Clausula e esteja assinado pela Empresa(s), Sindicato Profissional, Sindicato Econômico, Registrado e Arquivado na DRT.

**Parágrafo Terceiro** - Fica estabelecido a multa de 03 (três Pisos), da maior remuneração constante nesta convenção., pelo descumprimento da presente clausula desta Convenção Coletiva de Trabalho a ser aplicada a parte infratora e a reverter em favos da parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregados ou empresas, a presente Clausula atende as exigências contidas no Inciso VIII do Art. 613 da CLT.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas na vigência desta convenção poderão ser dirimidas pelos sindicatos convenentes, através de termos aditivos específicos ou perante a justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Fica estabelecida multa de R\$ 30,00 (trinta reais), por empregado e por mês, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser aplicada a parte infratora e a reverter em favor da parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou empresa. A presente cláusula atende às exigências do inciso VIII do art. 613 da CLT e, quando de sua aplicação, deve ser respeitado o limite previsto no parágrafo único do art. 622 da norma consolidada.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Artigo 7º da Constituição Federal e, visa a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades nos cumprimentos das obrigações trabalhistas alencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o sindicato Laboral e/ou Patronal ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes, tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal, esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junta ao cliente – tomador de serviços de asseio, conservação, higienização e demais serviços terceirizáveis, por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade. Matemático financeiro do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, igualmente, com o disposto no Art. 48 da Lei nº. 8.666/93 de 21/06/1993.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DEFESA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Os Sindicatos profissionais e patronais convenientes, com a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, assumem o compromisso de não patrocinar ou dar qualquer assistência, em pleito ou demanda, judicial ou administrativo, que vise anulação de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Fica também convencionado que na hipótese da Delegacia Regional do Trabalho - DRT, Ministério Público do Trabalho – MPT, Justiça do Trabalho, Empresas ou Empregados deixarem de reconhecer a validade de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam os Sindicatos convenientes obrigados a comparecerem em Juízo ou fora dele, quando convocados por qualquer das partes, para proceder a devida defesa da soberania da Convenção Coletiva, sustentando perante a autoridade que for, a validade de todas as cláusulas da Convenção Coletiva, inclusive informando por escrito as razões da defesa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ENCARGOS SOCIAIS - TABELA**

Face a publicação da IN - **Instrução Normativa 06 no Diário Oficial da União –DOU, no dia 26 de dezembro de 2013, alterando a IN 02, de 30 de abril de 2008, e seus anexos I, III, IV, V e VII e inclui anexo VIII**, visando assegurar a exequibilidade dos contratos, prestados pelas empresas, e concomitante adimplência aos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as empresas

assistidas por esta Convenção coletiva de Trabalho SEAC X STHOPA 2014, na elaboração de propostas de preços, deverão praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 83,18% (oitenta e três vírgula dezoito por cento), conforme planilha abaixo.

**PARAGRAFO UNICO:** Os parâmetros e as memórias de cálculos da composição de custo da planilha buscaram-se na **IN 06 e ACÓRDÃO do TCU 1214/2013**, do **Decreto n.º 5.450/2005**, da **Lei Complementar n.º 123/2006** e, subsidiariamente, da **Lei n.º 8.666/1993**) e outros entendimentos de tribunais Superiores, bem como a realidade efetiva de encargos sociais e trabalhistas, recolhidas pelas empresas.

**ENCARGOS SOCIAIS INCIDENTES S/ O VALOR DA REMUNERAÇÃO:**

**Instrução normativa nº 06, e Acórdão do TCU 1214/2013.**

<b>ENCARGOS SOCIAIS</b>			-
A	Categoria profissional (vinculada à execução contratual)	-	<b>SERVENTE</b>
B	Data base da categoria	-	1º Janeiro 2014
C	Salário base da Categoria	-	
<b>MÓDULO 1 – Composição de Remuneração</b>		-	-
A	Salário Base (Memorial + 905,31)	R\$ 782,25	R\$ 782,25
B	Outros (Especificar)	0,00	0,00
Total		R\$ 782,25	R\$ 782,25
<b>MÓDULO 2 Benefícios e Mensais e Diários</b>		<b>%</b>	<b>-</b>
A	Auxílio-transporte (Memorial=2,2*22- 782,25*6%)	6,37%	-
B	Auxílio-alimentação (Memorial = 13*22 - 13*22*10%)	27,84%	-
C	Assistência Médica/Odontológica/Familiar	0,00%	-
D	Seguro de Vida, Invalidez e Funeral (Memorial: Cláusula 19, § 1º CCT SEAC SINELPA)	0,51%	-
E	Cláusula 27 – CCT SEAC X SINELPA	0,77%	-
F	Outros (especificar)	0,00%	-
<b>TOTAL</b>		<b>34,73%</b>	<b>-</b>
<b>MÓDULO 3 – Insumos Diversos</b>			-
A	Uniformes/Equipamentos de Proteção Individual(EPI)	0,00%	
B	Materiais	%	
C	Equipamentos	%	
D	Outros (especificar)	%	
<b>TOTAL</b>		<b>0,00%</b>	
<b>MODULO 4 – Encargos sociais e Trabalhistas</b>			
<b>4.1</b>	<b>Encargos Previdenciários e FGTS</b>		<b>FUNDAMENTO</b>
A	INSS(Memorial - Percentual (%)aplicado*782,25)	20,00%	Art. 22, Inciso I, da Lei nº 8.212/91
B	SESI ou SESC (Memorial - % aplicado * 782,25)	1,50%	Art. 3º, Lei n.º 8.036/90
C	SENAI ou SENAC(Memorial- % aplicado*782,25)	1,00%	Decreto n.º 2.318/86
D	INCRA (Memorial - % aplicado * 782,25)	0,20%	Lei n.º 7.787/89 e DL n.º 1.146/70

E	Salário Educação(Memorial- % Aplicado*782,25)	2,50%	Art. 3º, Inciso I, Decreto n.º 87.043/82
F	FGTS (Memorial - percentual aplicado * 782,25)	8,00%	Art. 15, Lei nº 8.030/90 e Art. 7º, III, CF.
G	Riscos Ambientais do Trabalho - RAT x FAP (MEMORIAL - RAT - 3% (Limpeza em prédios e em domicílios - código 8121-4/00 do Anexo V do Decreto n.º 3.048/1999) FAP - 2,00 - maior valor possível para o exercício 2013, conforme Decreto nº 6.957/2009)	3,00%	-
H	SEBRAE (Memorial - % aplicado * 782,25)	0,60%	Art. 8º, Lei n.º 8.029/90 e Lei n.º 8.154/90
	<b>Total</b>	<b>36,80%</b>	-
<b>4.2</b>	<b>13º Salário e adicional de Férias</b>		<b>FUNDAMENTO</b>
A	13º Salário (MEMORIAL = 782,25/12)	8,33%	Art. 7º, VIII, CF/88
B	<b>Subtotal</b>	<b>8,33%</b>	
C	Incidência do submódulo 4.1 sobre 13º Salário e Adicional de Férias (MEMORIAL = 36,80%*11,11%)	3,07%	-
	<b>Total</b>	<b>11,40%</b>	
<b>4.3</b>	<b>Afastamento Maternidade</b>		
A	Férias do substituto da empregada em afastamento maternidade (OBS: Incidência de Aux. Maternidade aplicada = 2%. MEMORIAL= (782,25+782,25/3)*(4/12/12*2%))	0,07%	
	<b>Subtotal</b>	<b>0,07%</b>	
B	Incidência do submódulo 4.1 sobre férias do substituto da empregada em afastamento maternidade (MEMORIAL = 36,80%*0,54)	0,03%	
	<b>Total</b>	<b>0,10%</b>	-
<b>4.4</b>	<b>Provisão para Rescisão</b>		<b>FUNDAMENTO</b>
A	Aviso Prévio Indenizado (OBS: Incidência de Av. Pr. Ind.Aplicado = 76,70% percentual achado em virtude retirada do aviso trabalhado com 12 meses de contrato. MEMORIAL= 782,25/12*76,70%)	6,39%	Art. 7º, XXI, CF/88, 477, 487 e 491 CLT
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado (MEMORIAL= 3,77*8%)	0,51%	-
	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado (40%) (MEMORIAL = 782,25*40%*8%*5%)	2,45%	Leis n.ºs 8.036/90 e 9.491/97
C	Contribuição Social do aviso prévio indenizado (10%) (MEMORIAL = 782,25*10%*8%*5%)	0,57%	Lei Complementar n.º 110/01
D	Aviso Prévio Trabalhado (OBS: Incidência de Av. Pr. Trab .Aplicado = 100%. MEMORIAL= 782,25/30/12*7*100%)	1,94%	Art. 7º, XXI, CF/88, 477, 487 e 491 CLT
E	Incidência do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado (MEMORIAL = 36,80%*14,08)	0,72%	

F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado (40%) (MEMORIAL = $782,25 \times 40\% \times 8\% \times 100\%$ )	3,20%	Leis n.ºs 8.036/90 e 9.491/97
	Contribuição Social do aviso prévio trabalhado (10%) (MEMORIAL = $782,25 \times 10\% \times 8\% \times 100\%$ )	0,80%	Lei Complementar n.º 110/01
G	Indenização Adicional (MEMORIAL = $782,25 \times 4\% / 12$ )	0,33%	Lei Ordinária nº 12.506
<b>Total</b>		<b>16,92%</b>	
<b>4.5</b>	<b>Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente</b>		<b>FUNDAMENTO</b>
A	Férias + Terço Constitucional Férias (MEMORIAL = $782,25/12$ ) + ( $782,25/12/3$ )	11,11%	Art. 7º, XVII, CF/88
B	Ausência por doença (OBS: Média de "faltas justificadas com atestado/ano" usada igual a 4 . MEMORIAL= $782,25/30/12 \times 5$ )	1,39%	Art. 59 a 64 da Lei n.º 8.213/91.
C	Licença-paternidade (OBS: Incidência de Licença Pat. Usada de 1,5% . MEMORIAL= $782,25/30/12 \times 5 \times 1,5\%$ )	0,02%	Art. 7º, XIX, CF/88 e 10, § 1º, da CLT.
D	Ausências legais (OBS: Média de "ausências legais/ano" usada igual a 1 . MEMORIAL= $782,25/30/12 \times 1$ )	0,28%	Art. 473 da CLT.
E	Ausência por acidente de trabalho (OBS: Incidência de "acidentes de trabalho" usada igual a 8% . MEMORIAL= $782,25/30/12 \times 8\% \times 15$ )	0,33%	Art. 19 a 23 da Lei n.º 8.213/91.
F	Outros (especificar)	0,00%	
<b>Subtotal</b>		<b>13,13%</b>	
G	Incidência do submódulo 4.1 sobre o Custo de Reposição (MEMORIAL = $36,8\% \times 81,00$ )	4,83%	
<b>Total</b>		<b>17,96%</b>	
<b>Quadro Resumo – Módulo 4 – ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</b>			
4.1	Encargos previdenciários e FGTS	36,80%	
4.2	13º Salário + Adicional de férias	11,40%	
4.3	Afastamento maternidade	0,10%	
4.4	Custo de rescisão	16,92%	
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	17,96%	
4.6	Outros (especificar)	0	
<b>Total</b>		<b>83,18%</b>	
<b>Módulo 5– Custos indiretos, Tributos e Lucros</b>			
A	Custos indiretos (OBS.: percentual de custos utilizado no memorial de 8% - MEMORIAL: SUBTOTAL ABCD * Percentual de custos aplicado pela empresa = $1706,88 \times 9\%$ )	9%	
B	Tributos (OBS: O Fator F=utilizado no memorial é o de lucro presumido = $1 - (5+1,65+7,6)/100 = 0,9135$ . Se sua empresa é de lucro Real, o Fator muda para 0,8575, pois mudam também os tributos Pis e Cofins . Base de cálculo de Tributos = (Subtotal ABCD + Custos + Lucros)/F	Base de Cálculo	
B.1	PIS	1,65%	
B.2	COFINS	7,60%	

B.3	ISS	5,00%	
B.4	Outros (especificar)	0	
C	Lucro (OBS.: percentual de lucro utilizado no memorial de 10% MEMORIAL: SUBTOTAL ABCD + Custos * Percentual de lucro aplicado pela empresa = 1706,88 + 153,62* 10%)	10%	
	<b>Total</b>	<b>33,25%</b>	
<b>Quadro-Resumo do CUSTO POR EMPREGADO</b>			
A	Módulo 1 – Composição da Remuneração		
B	Módulo 2 – Benefícios Mensais e Diários		
C	Módulo 3 – Insumos Diversos		
D	Módulo 4 – Encargos Sociais e Trabalhistas		
	<b>Subtotal (A+B+C+D)</b>		
E	Módulo 5 – Custos indiretos, tributos e lucro		
	<b>Valor total por empregado</b>		

ALCIR CAMPELO MENDES  
Presidente  
SIND DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV.DO EST.DO PARA

MOACIR BISPO DOS SANTOS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE

**ANEXOS**  
**ANEXO I - TABELA DE PISO SALARIAL VIGENTE A PARTIR DE 01.01.2014 À 31.12.2014**

<i>SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE</i>		
<i>TABELA DE PISO SALARIAL VIGENTE A PARTIR DE 01.01.2014 À 31.12.2014</i>		
	CARGOS	PISO SALARIAL
01	SUPERVISOR GERAL DE BOMBEIRO	R\$ 3.740,41
02	ENCARREGADO DE BOMBEIRO	R\$ 2.582,78
02	SECRETÁRIA NÍVEL SUPERIOR II	R\$ 2.502,94
03	ATENDENTE NÍVEL IV	R\$ 2.392,58
04	TÉC DE SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$ 2.383,81
05	ENCARREGADO DE BOMBEIRO DE COMBATE	R\$ 2.341,94
06	SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	R\$ 2.274,47
07	SUPERVISOR DE BOMBEIRO	R\$ 1.090,82
08	TEC. INFORMÁTICA, BOMBEIRO DE COMBATE LIDER	R\$ 1.964,19
09	SECRETARIA NÍVEL SUPERIOR. I	R\$ 1.919,39

10	ATENDENTE NIVEL III	R\$ 1.828,32
11	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, BOMBEIRO CIVIL DE COMBATE II	R\$ 1.727,44
12	DIGITADOR, AUX. ADMININSTRATIVO IV	R\$ 1.752,82
13	BOMBEIRO CIVIL DE COMBATE I	R\$ 1.691,19
14	BOMBEIRO CIVIL DE COMBATE	R\$ 1.525,52
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO III, SECRETARIA NIVEL MÉDIO II, OPERADOR DE REDE.	R\$ 1.476,41
16	SUPERVISOR	R\$ 1.384,50
17	SUPERVISOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO II, ATENDENTE NIVEL II, ENCARREGADO DE SERVIÇOS GERAIS, OPERADOR DE ETE, OPERADOR DE ETA	R\$ 1.366,34
18	SUPERVISOR, INSTRUTOR, MONITOR DE TREINAMENTO	R\$ 1.347,72
19	TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO, SOLDADOR, AUXILIAR DE AFERIDOR	R\$ 1.234,54
20	IAJUDANTE DE PRODUÇÃO DE GLP, OPERADOR DE ENCINERADOR,	R\$ 1.174,67
21	PEDREIRO, ELETRICISTA, CARPINTEIRO, PINTOR, BOMBEIRO HIDRÁULICO DE MANUTENÇÃO, FISCAL DE LIMPEZA, AUXILIAR DE LABORATÓRIO, ENCANADOR, ALMOXARIFE, TRATORISTA E TRATADOR DE ANIMAIS.	R\$ 1.079,37
22	FISCAL DE LIMPEZA, FISCAL DE SERVIÇOS, SECRETÁRIA NIVEL MÉDIO I, AUXILIAR DE OPERAÇÃO V, AUXILIAR ADMINISTRATIVO I, ATENDENTE NÍVEL I, ENCARREGADO DE LIMPEZA	R\$ 1.158,44
23	AUXILIAR ADMINISTRATIVO, FISCAL DE SHOPPING	R\$ 1.060,69
24	FISCAL DE EVENTO, FISCAL DE PORTARIA	R\$ 1.052,20
25	ATENDENTE I, TELE ATENDENTE, CONTROLADOR SANITÁRIO DE AMBIENTES II, CONTROLADOR DE PRAGAS; OPERADOR DE MÁQUINAS LEVES, RECEPCIONAISTA, BARBEIRO, COZINHEIRO.	R\$ 946,41
26	JARDINEIRO, PROFISSIONAIS DE LIMPEZA URBANA COMO: COLETOR DE LIXO, GARI, VARREDORES, LIMPADOR DE LOGRADOUROS, LIMPADOR DE VALAS – CANAIS – BUEIROS – MEIO-FIO, PODADOR DE ÁRVORES, FRENTISTA E OPERADOR DE RÁDIO, OFICIAL DE MANUTENÇÃO DE EXTINTOR.	R\$ 908,66
27	ATENDENTE, RECARGA DE EXTINTOR, AUXILIAR. DE MANUTENÇÃO DE RECARGA DE EXTINTOR	R\$ 894,90
28	AGENTE DE LIMPEZA, ; AJUDANTE DE CARGA E DESCARGA, SERVENTE, FAXINEIRO, AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS, AUXILIAR DE CONTROLE DE PRAGAS, CONTROLADOR, SANITÁRIO DE AMBIENTES I, CONTÍNUO, OFFICE-BOY, PASSADEIRA, LAVADEIRACOPEIRO, OPERADOR DE FOTOCOPIADORA, LAVADOR DE CARRO, GARÇON, CARREGADOR E AUXILIAR DE COZINHA, ENVELOPADOR, AÇOUGUEIRO, MERENDEIRA, COSTUREIRA.	R\$ 782,25

## ANEXO II - MODELO DE FORMULÁRIO CERSIN

### REQUERIMENTO PARA EXPEDIÇÃO DE CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

CIDADE: \_\_\_\_\_ UP: \_\_\_\_\_

FONEFAX: \_\_\_\_\_ EMAIL: \_\_\_\_\_

NOME DOSSÓCIOS: \_\_\_\_\_

DATA DE FUNDAÇÃO: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ REGISTRO Nº \_\_\_\_\_

END \_\_\_\_\_ TELEFONE: \_\_\_\_\_

CIDADE: \_\_\_\_\_ CEP: \_\_\_\_\_ UF: \_\_\_\_\_

QUANTIDADE DE EMPREGADOS: \_\_\_\_\_ (último dia do mês anterior)

**DOCUMENTOS ANEXADOS: (XEROX RUBRICADAS PELA EMPRESA COM**

## **APRESENTAÇÃO DO ORIGINAL**

- 1) Contrato social e as alterações devidamente registradas
  - 2) Certidão Negativa de Débito (CND) fornecida pelo INSS e Certificado de Regularidade de situação perante o FGTS;
  - 3) Certidão Negativa de Débito Salariais emitida pela DRT( art. 5º do Decreto Lei nº 368, de 19.12.68)
  - 4) Comprovante de pagamento da Contribuição Assistencial Patronal, conforme Clausula 43ª (art 5º do Decreto Lei 3678, de 19/12/68) e art. 513 Letra “ e “ da CLT e Comprovante de Contribuição Confederativa Patronal, clausula 44ªI( Inciso IV do Art. 8º da Constituição Federal).
  - 5) Comprovante de Pagamento Do seguro de vida em grupo com apoio familiar dos últimos seis meses, conforme previsto na Norma Coletiva de Trabalho em vigor;
  - 6) Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical – GRCS do Empregador e dos Empregados ( art. , 578 à 591 e 607 da CLT);
  - 7) Comprovante de pagamento da taxa, Parágrafo décimo da Clausula 48ª;
  - 8) Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED – (mês anterior)
- Autorizo os Sindicatos Econômico e Profissional a realizar verificações visando certificar-se da regularidade das informações prestadas nos documentos acima relacionados.

Local e data,

carimbo da empresa e assinatura do representante legal

## **ANEXO III - NORMAS DISCIPLINARES - AGENTE DE PORTARIA CBO 2002 - CÓDIGO 5174-15**

### **ATRIBUIÇÕES GERAIS:**

- 01- Vigiar barreiras periféricas coibindo intrusões, entrada e saída de pessoas e materiais;
- 02- Controlar o acesso de pessoas em portarias, realizar rondas;
- 03- Detectar e dar o primeiro combate a incêndios;
- 04- Inspeccionar área de risco; guarnecer áreas de segurança e controlar o acesso;
- 05- Fiscalizar e seu posto, mantendo a ordem e reprimindo infrações;
- 06- Zelar pela qualidade do serviço e fiel cumprimento das normas;
- 07- Zelar por todos os equipamentos colocados à sua disposição;
- 08- Nunca dar informações a terceiros, sempre encaminhando ao setor competente;
- 09- Não conversar além do necessário ou distrair-se com outros assuntos
- 10- Posicionar-se em local onde possa ter visão sobre área sob sua responsabilidade;
- 11- Observar pessoas suspeitas na área de sua responsabilidade, informando imediatamente ao supervisor de permanência;
- 12- Proceder ao recebimento e passagem do serviço inteirando o seu substituto e se certificando se todas as normas estão sendo cumpridas e se as alterações encontradas estão registrada no livro do posto;
- 13- No caso de não comparecer o seu substituto informar imediatamente a sede da empresa e aguardar a chegada do novo substituto ou cumprir o serviço do mesmo;
- 14- Zelar pela apresentação pessoal, mantendo o uniforme sempre limpo e passado, cabelos cortados, unhas limpas e

aparadas e barba feita;

- 15- Avisar a empresa com 24hs de antecedência quando tiver necessidade de faltar ao serviço;
- 16- Manter todos os acessos que devam permanecer fechados, realmente fechados;
- 17- Apagar as luzes que ficaram indevidamente acesas;
- 18- Verificar e anotar no seu relatório objetos deixados em cima de mesas, chaves, portas de setores que ficaram abertas, etc.
- 19- Vistoriar banheiros, sanitários e outras áreas consideradas mortas;
- 20- Anotar o nome e o setor das pessoas que permanecerem nas instalações a pós o horário do expediente normal, inclusive a hora em que se retiraram;
- 21- Acompanhar os movimentos de pessoas em atitude suspeita;
- 22- Lançar todas as ocorrências no relatório do posto e no caso de uma ocorrência grave, acionar imediatamente o inspetor de serviço através do telefone ou outro meio de comunicação;
- 23- Cobrar a utilização de crachá de identificação fornecido e subscrito pela Administração, a todo e qualquer empregado ou proprietário de loja do complexo. Esse uso se faz sempre necessário por ocasião da entrada e na circulação na área condominial;
- 24- Permitir a entrada de mercadorias, móveis ou acessórios somente nos horários compreendidos entre 7h00 e 8h30, 21h30 e 22h30 (em caso de condomínio);
- 25- Não permitir a colocação de sacos de lixo ou qualquer outro invólucro nas portas no horário de funcionamento do complexo;
- 26- O ingresso nas dependências do complexo, nos dias e nos horários em que estiver fechado, fica condicionado à prévia autorização à Administração do complexo;
- 27- Não ingerir bebida alcoólica, e uso de cigarro em seu local de trabalho.

### **Código Brasileiro de Ocupações - CBO 2002 – Agente de portaria – Código 5174-15**

Descrição sumária: Zelar pela guarda do patrimônio e exercem a vigilância de fábricas, armazéns, residências, estacionamentos, edifícios públicos, privados e outros estabelecimentos, percorrendo-os sistematicamente e inspecionando suas dependências, para evitar incêndios, roubos, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as para os lugares desejados; recebem hóspedes em hotéis; escoltam pessoas e mercadorias; fazem manutenções simples nos locais de trabalho.

Fonte: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>

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