

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000119/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/01/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR002321/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.000902/2011-62  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/01/2011

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, ZELADORIA E LIMPEZA URBANA DO VALE DO SINOS, CNPJ n. 93.242.592/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA ELISABETE MACHADO DA SILVA;

E

SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S, CNPJ n. 87.078.325/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JERRI BERTONI MACEDO;

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Limpeza Urbana e Zeladoria**, com abrangência territorial em **Campo Bom/RS, Dois Irmãos/RS, Estância Velha/RS, Esteio/RS, Ivoti/RS, Novo Hamburgo/RS, São Leopoldo/RS, Sapiranga/RS e Sapucaia do Sul/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo geral da categoria profissional, a partir de 01-01-2011, para

uma prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais, é fixado na quantia de R\$572,00(quinhetos e setenta e dois reais ), pelo que nenhum trabalhador da categoria profissional poderá receber salário inferior ao valor ora estabelecido quanto ao salário para 220h mensais de trabalho.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

Ficam estabelecidos, igualmente, os seguintes salários normativos para os empregados contratados para trabalhar nas seguintes funções:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>CBO</b>	<b>SALÁRIO MENSAL</b>
controlador de pragas, aplicador de inseticidas e produtos agrotóxicos/domissanitários, aplicador de bactericida, desinsetizador	5199	629,15
ascensorista - 180h	5141	577,35
copeiro	5134	572,00
cozinheiro geral, cozinheiro, merendeiro de escola/creche	5132	600,55
auxiliar nos serviços de alimentação, auxiliar de cozinha	5135	572,00
faxineiro, limpador, auxiliar de limpeza, servente de limpeza	5143	572,00
jardineiro	6220	572,00
porteiro/vigia/guarda patrimonial de condomínios residenciais ou comerciais	5174	645,72
porteiro/vigia/guarda patrimonial de empresas, associações, fundações, instituições de beneficência e entidades públicas	5174	688,73
receptionista em geral, recepcionista	4221	646,65

telefonista - 180h	4222	646,65
coletor de lixo domiciliar, coletor, lixeiro - Limpeza Urbana	5142	674,50
varredor de rua, gari, varredor – Limpeza Urbana	5142	572,00
catador de material reciclável, reciclador de lixo urbano	5192	637,25
auxiliar de escritório em geral, auxiliar ou assistente administrativo (exceto contínuo ou office-boy)	4110	646,65
contínuo, office-boy	4122	572,00
guardador de veículos, orientador de estacionamento	5199	572,00
leiturista, leiturista de medidores de água e luz	5199	636,60
motociclista no transporte de documentos e pequenos volumes, motoboy	5191	636,60
operador de rádio-chamada, operador de central de monitoramento	4222	688,73
atendente de chamado de alarme/suporte, orientador de shopping	5174	688,73
auxiliar de manutenção predial, servente de conservação predial	5143	572,00
repositor de mercadorias, repositor	5211	627,35

#### **CLÁUSULA QUINTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL**

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de até R\$950,00(novecentos e cinquenta reais) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2011, em quantia equivalente a 8,47% (oito inteiros e quarenta e sete centésimos por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$950,01(novecentos e cinquenta reais e um centavo) em diante terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2011, em quantia equivalente a 6,47% (cinco por cento).

Os percentuais de reajuste incidirão sobre os salários do mês de janeiro de

2010, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2010 até 31-12-2010, salvo se decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### **CLÁUSULA SEXTA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL**

Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de fevereiro de 2010 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. O empregado mais novo, entretanto, não poderá receber salário superior ao percebido pelo empregado mais antigo na mesma empresa, desde que ambos exerçam a mesma função e cujo tempo de serviço seja inferior a 2 (dois) anos.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS**

A não apresentação da guia de pagamento da contribuição sindical profissional, da guia de pagamento contribuição assistencial profissional e da Certidão de Regularidade Sindical fornecida pelo SINDASSEIO não importará na ausência de assistência por parte da entidade sindical na homologação da rescisão, mas autorizará a entidade a registrar ressalva no termo de rescisão e a comunicar à Delegacia Regional do Trabalho a não comprovação do pagamento das contribuições.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e da rescisão contratual em sexta-feira e em véspera de feriados deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese das empresas que efetuam o pagamento dos salários através de depósito bancário.

Se o pagamento do salário for realizado por meio de cheque, a empregadora

garantirá ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo dentro do horário bancário no mesmo dia, tempo esse que no máximo será 2 (duas) horas.

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA**

O salário normativo do empregado que trabalha em jornada reduzida, ou seja, inferior a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, será obtido através do seguinte cálculo: Dividir a duração do trabalho semanal (“jornada” semanal contratada) por 6 (seis) dias da semana; após, multiplicar este resultado por 30 (trinta) dias do mês; finalmente, o produto desta operação multiplicar pelo valor equivalente a 1 (uma) hora de trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS**

O pagamento dos salários e demais encargos devidos pela rescisão do contrato de trabalho, inclusive a multa de 40% do FGTS, quando for o caso, será efetuado até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato (no caso do aviso prévio trabalhado), ou até o 10º (décimo) dia, contado da carta aviso (notificação ou aviso prévio) da demissão, quando este for indenizado, dispensado o seu cumprimento ou no caso de ausência do aviso prévio, sob pena do empregador responder por multa de valor equivalente a 1(um) salário-base mensal do empregado, para atrasos de até 30 (trinta) dias, e mais quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmos salário-base mensal por dia de atraso a partir do trigésimo dia de atraso, limitada ao valor máximo de 4 (quatro) salários-base mensais do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado. A multa ora estabelecida, por ser mais benéfica ao trabalhador, substitui e tem prevalência sobre a multa estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT, não deixando margem ou direito à cobrança concomitante das duas multas. No ato do pagamento das verbas rescisórias, o empregador deverá apresentar/entregar os seguintes documentos: 1 - Apresentação da carta aviso prévio; 2 - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado; 4 – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), com os respectivos depósitos nos últimos 6 (seis) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão; 5 - Extrato do FGTS atualizado; 6 - CTPS devidamente atualizada; 7 - Seguro-Desemprego - CD; 8 - Guias de Pagamento da Contribuição Sindical profissional e da Contribuição Assistencial profissional; 9 – Certidão de Regularidade Sindical fornecida pelo SINDASSEIO; e 10 - Na forma da Portaria n.º 3.214, de 08-06-78, com a redação que a Portaria SSMT n.º 12, de 06-06-83 deu à NR-7 - Exame Médico Demissional. No caso do empregado receber remuneração variável (horas extras, adicional de horas extras, adicional noturno, etc.), fazer no verso do

Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, demonstrativo para efeitos das integrações e apresentar os devidos recibos de pagamento salarial para comprovação do demonstrativo referido.

A não apresentação da guia de pagamento da contribuição sindical profissional, da guia de pagamento contribuição assistencial profissional e da Certidão de Regularidade Sindical fornecida pelo SINDASSEIO não importará na ausência de assistência por parte da entidade sindical na homologação da rescisão, mas autorizará a entidade a registrar ressalva no termo de rescisão e a comunicar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego a não comprovação do pagamento das contribuições.

A homologação da rescisão dos contratos de trabalho com mais de ano de vigência deverá ocorrer nos mesmos prazos previstos em lei para pagamento das parcelas rescisórias, isto é, nos prazos estabelecidos no §6, do art. 477 da CLT. A empregadora deverá fazer contato com o sindicato dos empregados para agendar a homologação no próprio dia da concessão do aviso prévio, da comunicação da despedida ou do pedido de demissão. Caso o sindicato dos empregados não tenha agenda para a homologação no prazo do §6, do art. 477 da CLT, a homologação deverá ocorrer em data a ser agendada pelo sindicato dos empregados e previamente comunicada à empregadora. No ato da homologação, a empregadora deverá devolver a CTPS do empregado com a anotação da baixa do contrato de trabalho. A empregadora que não comparecer na data previamente agendada para a homologação da rescisão contratual e/ou que em tal ato não devolver a CTPS, com a anotação da baixa do contrato de trabalho, será penalizada com a automática imposição de multa em favor empregado no valor equivalente a um (01) salário-base do mesmo, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias.

### **Isonomia Salarial**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Admitido empregado para a função de outro empregado despedido sem justa causa, é garantido para o empregado substituto salário idêntico ao do empregado de menor salário ajustado na mesma função, sem considerar vantagens de natureza pessoal e, no caso de substituição temporária, salário idêntico ao do empregado substituído, também excluídas vantagens de natureza pessoal.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO MAIS NOVO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa receber pagamento de salário superior ao do empregado mais antigo que exercer a mesma função ou tarefa.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS**

São válidos e permitidos descontos efetuados nos salários dos empregados, desde que por eles autorizados e desde que respeitado o limite do § Único do art. 82 da CLT, a título de refeições e ranchos fornecidos, convênios mantidos com farmácias e funerárias e de associações de empregados.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RECIBO DE PAGAMENTO SALARIAL E 2ª VIA DA RESCISÃO CONTRATUAL**

As empresas ficam obrigadas a fornecer para os empregados cópias do envelope de pagamento salarial ou similar, com as seguintes especificações, no mínimo: 1) o nome da empresa empregadora; 2) o nome do empregado; 3) o local onde o empregado presta os seus serviços; 4) a discriminação das parcelas e respectivos valores pagos; 5) os títulos e valores dos descontos efetuados e 6) o valor a ser recolhido ao FGTS. Os empregadores, da mesma forma, deverão entregar aos empregados a 2ª (segunda) via do recibo de pagamento da rescisão contratual.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL - 13º SALÁRIO**

Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª (primeira) parcela da Gratificação de Natal - 13º Salário - no mês de janeiro, terão a faculdade de requerer o pagamento até o dia anterior ao início do gozo das férias, recebendo o respectivo valor até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao retorno das férias, incluindo-se no cálculo o período de férias, até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos duodécimos já vencidos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Os empregadores poderão pagar o 13º salário de seus empregados em parcela única até o 5º dia útil do mês de dezembro do respectivo exercício.

### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FUNÇÃO GRATIFICADA**

O empregado que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 5 (cinco) anos ou mais, caso deixe de exercê-la, terá assegurado o pagamento do valor da comissão ou gratificação, que será incorporada ao seu salário básico.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

A jornada laboral excedente à fixada no contrato de trabalho, ou excedente à jornada legal, será paga com adicional de 50% (cinquenta por cento) do salário-hora normal, quanto às 1ª (primeira) e 2ª (segunda) horas e, nas superiores, por necessidade imperiosa ou motivo de força maior, com adicional equivalente a 100% (cem por cento) do

salário-hora.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Os Sindicatos convenientes renovam a extinção da previsão e/ou o direito ao pagamento/recebimento de adicional de tempo de serviço de 5% (cinco por cento) a cada 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho para o mesmo empregador ou grupo econômico, segundo assegurado nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho ajustadas no período de 01-03-1987 até 30-04-2000.

A extinção ajustada pelos Sindicatos convenientes, que foi objeto da Convenção Coletiva do Trabalho do período de 1º de maio de 2000 a 30 de abril de 2001, não afetará ou prejudicará os direitos já adquiridos até 30-04-2000, de modo que aqueles trabalhadores que já recebem este adicional de tempo de serviço ou que a ele já fizeram jus, não terão os seus direitos prejudicados.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base da categoria profissional, terá direito a receber o pagamento de indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal no ato da rescisão contratual.

Considerando a data-base da categoria profissional, a indenização adicional só caberá nos contratos de trabalho cujos 30 (trinta) dias do aviso prévio trabalhado, indenizado ou dispensado tenham o seu termo final dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem o dia 1º de janeiro de 2011.

No caso do último dia do aviso prévio de 30 (trinta) dias (indenizado, dispensado ou trabalhado) coincidir com o dia 1º de janeiro de 2011 ou cair em data subsequente, o empregado não terá direito de receber o pagamento desta indenização adicional, mas sim o pagamento dos títulos rescisórios com base nas novas condições de trabalho vigentes a partir de 1.º de janeiro de 2011.

O pagamento das parcelas rescisórias devidas complementarmente pelas novas condições de trabalho deverá ocorrer, sem a incidência de qualquer multa, no prazo de 10 dias úteis após a publicação ou divulgação da Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

A indenização adicional não será devida no caso de dispensa sem justa causa decorrente de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOMINGOS E FERIADOS**

O trabalho em domingos e feriados, desde que não compensados pela folga em outro dia da semana anterior ou posterior, terá um adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o salário-hora do empregado que trabalhar nestas condições.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2011, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior 6(seis) horas, isto é, àqueles que têm necessidade e direito a intervalo de uma hora para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, auxílio-alimentação sob a forma de ticket, cartão ou vale em valor não inferior a R\$6,50 (seis reais e cinquenta centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio-alimentação mediante o fornecimento de refeição pronta ou em restaurante próprio ou de terceiros de valor não inferior a R\$6,50 (seis reais e cinquenta centavos) por dia de efetivo trabalho, autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 20% (vinte por cento) do valor do auxílio-alimentação proporcionado.

O auxílio-alimentação ora instituído não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim.

Convencionam as partes que o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico ou manual, contados 5min (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término da respectiva jornada trabalho, não será computado para a definição/cálculo da jornada diária de trabalho para os fins previstos nesta cláusula, isto é, para

apurar se a jornada diária foi ou não superior a 6 (seis) horas.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores são obrigados a fornecer, antecipadamente, vale-transporte para os seus empregados atenderem suas necessidades de transporte coletivo da residência ao local de trabalho e vice-versa, o qual poderá ser ressarcido no pagamento do salário mensal em até 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da função desempenhada pelo empregado.

A partir do término do período do contrato de experiência, o vale transporte será entregue no local da prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal. A faculdade do desconto acima permitido é exclusivamente sobre o valor do salário normativo dos dias efetivamente trabalhados, e não sobre o salário correspondente a 30 (trinta) dias.

Nas localidades onde não há a comercialização/sistema de fichas, ticket ou cartão magnético de vale-transporte, os empregadores terão a faculdade de cumprir a obrigação de concessão de vale-transporte mediante a antecipação em dinheiro da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da residência para o trabalho e vice-versa através do sistema de transporte coletivo público.

O valor da antecipação em dinheiro, que corresponde ao excedente à participação do empregado, de 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da categoria profissional, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

O empregador pagará, ao(s) dependente(s) previdenciário(s) do empregado falecido que não estava com o contrato de emprego suspenso ou interrompido a mais de 30 (trinta) dias, ou ao representante legal da sucessão, auxílio funeral de R\$3.500,00 (três mil e quinhentos reais) no ato da formalização da rescisão do respectivo contrato.

O empregador, como alternativa ao cumprimento da obrigação de pagamento do auxílio funeral de R\$3.500,00 (três mil e quinhentos reais), poderá contratar seguro de vida em grupo ou pecúlio que garanta indenização mínima de R\$3.500,00 (três mil e quinhentos reais) aos dependentes do empregado falecido.

Fica autorizado, caso do empregador opte pela contratação de seguro de vida ou pecúlio, o desconto compulsório máximo de R\$0,50 (cinquenta centavos de real) por mês dos salários dos empregados beneficiários do seguro de vida ou pecúlio.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIO FARMÁCIA**

As empresas do segmento econômico terão a faculdade de estabelecer convênios com farmácias para atendimento de seus empregados, limitando o valor mensal de compras em 20% do salário-base mensal e com o desconto em folha dos respectivos valores gastos pelos empregados.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO**

Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano a contar da rescisão do contrato anterior, será vedada a celebração de novo contrato de experiência caso a readmissão seja para a mesma função antes exercida e desde que o empregado na vigência do contrato anterior tenha cumprido integralmente o prazo de contratação por experiência.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES**

Os empregadores, a partir de 1º de maio de 2001, na forma da Instrução de Serviço n.º 01/99 do MTE, passarão a fazer as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados exclusivamente no sindicato da categoria profissional.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DESPESA DE DESLOCAMENTO - RESCISÕES CONTRATUAIS**

Os empregadores ficam obrigados a cobrir as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços, a saber: alimentação, transporte e, quando for o caso, estadia, desde que efetuados sob orientação e determinação da empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO TRABALHO NO PERÍODO RESPECTIVO**

O empregado que for despedido sem justa causa ou que pedir demissão, terá o direito de pedir e receber dispensa do cumprimento do período de aviso prévio trabalhado para assumir novo emprego, precisando, para tanto, comunicar sua intenção por escrito ao empregador com 5 (cinco) dias úteis de antecedência, apresentando no mesmo ato documento que comprove a obtenção do novo emprego. Neste caso, o empregador ficará automaticamente desonerado do pagamento dos dias restantes do seu cumprimento, pagando as verbas rescisórias até o 1º (primeiro) dia útil imediato à data do término do contrato inicialmente prevista.

O empregado dispensado do cumprimento do período do aviso prévio pelos motivos e da forma prevista nesta cláusula, ficará obrigado a apresentar ao empregador, até a data agendada para o pagamento das parcelas rescisórias, sua CTPS com o registro do novo contrato de trabalho. Em não comprovando o novo contrato de trabalho através do respectivo registro na CTPS, o empregador ficará autorizado a descontar ou cobrar do empregado os dias não cumpridos/trabalhados do período do aviso prévio.

**Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA AVISO**

A comunicação da rescisão contratual, quer de parte do empregador ou quer de parte do empregado, será feita através de carta aviso (aviso prévio) e, se for por justa causa, com a especificação do motivo desta, indicando, em qualquer hipótese, o pagamento das parcelas rescisórias na sede do Sindicato profissional. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias será atestada pelo Sindicato profissional, desobrigando o empregador da multa de pagamento do salário-dia e da multa prevista em lei.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - SUSPENSÃO**

O aviso prévio será suspenso se no seu curso o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, complementando-se os dias faltantes do aviso prévio quando o empregado retornar do benefício.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas deverão fornecer aos empregados cópia do contrato de trabalho, principalmente dos contratos de trabalho em caráter de experiência, sob pena de responderem por multa em quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do respectivo empregado e em seu benefício.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS**

Os empregadores anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado a função efetivamente exercida, bem como o código correspondente, na forma da "Classificação Brasileira de Ocupações - CBO".

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

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a celebração de acordo triangular entre (1) a empresa que está perdendo determinado contrato de prestação de serviços, (2) a empresa que está assumindo o mesmo contrato de prestação de serviços e (3) o empregado, este necessariamente sob a assistência de seu sindicato, 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 6 (seis) meses; (b) o empregado será admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia imediatamente 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, 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, a multa de 20% sobre o montante dos depósitos realizados e/ou devidos por conta de seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE**

É assegurado às empregadas gestantes o direito a estabilidade provisória no emprego até 5 (cinco) meses após o parto. No caso de dispensa sem justa causa, deverá a empregada, se solicitado e custeado pelo empregador, realizar

exame de gravidez na mesma oportunidade em que realizar o exame demissional. Em sendo positivo o exame de gravidez, a demissão será tornada sem efeito e o contrato de trabalho seguirá vigorando. Para a hipótese do exame de gravidez não ser realizado por ato ou vontade da empregada, ou de o exame de gravidez apresentar resultado negativo, fica assegurado à empregada comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 30 (trinta) dias após a rescisão do contrato de trabalho. Se a empregada comprovar ao empregador o seu estado gravídico até 30 (trinta) dias após a rescisão do contrato de trabalho, assegurada será a reintegração no emprego e o pagamento dos salários entre a rescisão e a efetiva reintegração no emprego. Em sentido oposto, se a comprovação do estado gravídico ao empregador acontecer depois de transcorridos 30 (trinta) dias da rescisão do contrato de trabalho, embora remanescendo o direito à reintegração, a empregada não terá direito e a empregadora não estará obrigada ao pagamento dos salários relativos ao período entre a rescisão do contrato e a data da efetiva comprovação do estado gravídico.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORIA**

O trabalhador que contar com pelo menos 3 (três) anos de serviço ininterrupto para o mesmo empregador e estiver a 2 (dois) anos, ou menos, para completar a idade ou o tempo de serviço para requerer sua aposentadoria, gozará de estabilidade provisória no emprego até a data do deferimento do pedido de aposentadoria, salvo cometimento de falta grave. Caso ocorra a demissão sem justa causa, o empregado deverá comprovar a condição até 30 (trinta) dias após o término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito aqui assegurado. O implemento da condição assegura-lhe o direito à reintegração no emprego, nas mesmas condições anteriores. O empregado que alcançar uma das condições para a obtenção de sua aposentadoria por idade ou tempo de serviço, se não a requerer decairá do direito à estabilidade provisória ora estabelecida.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS**

Os salários decorrentes das estabilidades provisórias reconhecidas e concedidas pelo presente ato Coletivo de Trabalho serão devidos apenas pelo período do afastamento até o limite de tempo previsto para o término da respectiva estabilidade. Tais estabilidades provisórias não prevalecerão no caso de pedido de demissão, término de contrato por prazo determinado e de comprovada ou confessada justa causa.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESLOCAMENTO DO EMPREGADO**

Quando o intervalo entre um turno de trabalho e o turno seguinte for superior a 2h (duas horas) e até o limite de 4h (quatro horas), e houver deslocamento do empregado, a mando do empregador, para cumprir o 2º (segundo) turno em outro endereço ou outro tomador dos serviços, necessitando de transporte de ida, o empregador fornecerá para o empregado, antecipadamente, o dinheiro necessário para o pagamento das passagens de ida e volta, ou, alternativamente, vale-transporte, sem qualquer ônus para o empregado.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSATÓRIA**

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal diária até o limite máximo legal permitido visando a compensação de horas não trabalhadas em outro dia da semana, sem que esse acréscimo diário seja considerado como trabalho extraordinário. Da mesma forma, as empresas poderão praticar jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) de descanso exclusivamente em serviços de portaria/vigia/guarda patrimonial, recepção, operação de central de monitoramento e atendimento de chamados de alarme/suporte sem que este acréscimo de horas na jornada seja considerado como trabalho extraordinário. Em ambos os casos é irrelevante que a atividade

seja insalubre. A adoção da jornada compensatória