

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RN000021/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/02/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003855/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13622.100295/2022-61
DATA DO PROTOCOLO: 09/02/2022

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 13622100371202239e Registro nº: RN000054/2022

SINDICATO PATRONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO, CNPJ n. 01.646.031/0001-87, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS RES, COMERCIAIS E DAS EMPRESAS PREST DE SERV E ADMIN DE CONDOMÍNIOS DA GRANDE NATAL/RN, CNPJ n. 15.132.318/0001-01, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de todos os Trabalhadores em Empresas Prestadoras de Serviços, cujas classes econômicas são representadas pelo SINDPREST/RN, com abrangência territorial no RN e classe laboral prestadoras de serviços em empresas condominial são representadas na base do SINDRATEC-RN, com abrangência territorial em Arês/RN, Bom Jesus/RN, Ceará-Mirim/RN, Extremoz/RN, Goianinha/RN, Ielmo Marinho/RN, Macaíba/RN, Maxaranguape/RN, Monte Alegre/RN, Natal/RN, Nísia Floresta/RN, Parnamirim/RN, São Gonçalo do Amarante/RN, São José de Mipibu/RN e Vera Cruz/RN.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - O PISO DAS CATEGORIAS

O piso salarial dos trabalhadores que exerçam ou venha a exercer as funções relacionadas nos grupos abaixo, integrantes da categoria abrangida pela presente convenção coletiva, fica reajustado para os seguintes valores, com efeitos financeiros a partir de **01/01/2022**.

Parágrafo Primeiro: GRUPO "A"

Aos empregados que exerçam as funções relacionadas abaixo, contratado por empresas de Prestação de Serviços e/ou, terceirização, farão jus ao piso de **R\$ 1.243,00 (Hum mil duzentos e quarenta e três reais)**.

- **Contínuo**
- **Fiscal de Condomínio**
- **Porteiro**
- **Auxiliar de Manutenção**

Parágrafo Segundo: GRUPO "B"

Aos empregados que exerçam as funções relacionadas abaixo, contratado por empresas de Prestação de Serviços e/ou, terceirização, farão jus ao piso de **R\$ 1.248,50 (um mil duzentos e quarenta e oito reais e cinquenta centavos)**.

- **Ascensorista**
- **Controlador de Estacionamento**
- **Piscineiro**
- **Manobrista**



Parágrafo Terceiro: GRUPO "C"

Aos empregados que exerçam as funções relacionadas abaixo, contratado por empresas de Prestação de Serviços e/ou, terceirização, farão jus ao piso de **R\$ 1.460,97 (um mil quatrocentos e sessenta reais e noventa e sete centavos)**.

- **Supervisor de Condomínio**
- **Fiscal de Ronda Predial**
- **Agente de Serviço Predial**
- **Fiscal de Monitoramento**

Parágrafo Quarto: GRUPO "D"

Aos empregados que exerçam as funções relacionadas abaixo, contratado por empresas de Prestação de Serviços e/ou, terceirização, farão jus ao piso de **R\$ 1.647,36 (hum mil, seiscentos e quarenta e sete reais e trinta e seis centavos)**.

- **Fiscal de Mall**

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DOS REAJUSTES SALARIAIS

Os pisos fixados na Cláusula Terceira - "O PISO E DAS CATEGORIAS" (§§ 1º, 2º, 3º e 4º) do piso "A" ao "D" sofreram um reajuste salarial, a partir de 1º (primeiro) de janeiro de 2022, no percentual de 20,10% (vinte, dez por cento), aplicado sobre o salário base praticado no mês dezembro de 2019, cujos efeitos econômico/financeiros se darão a partir de 01/01/2022.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados que percebem remuneração superior aos respectivos pisos salariais da categoria, fica assegurado o reajuste linear correspondente a 20,10% (vinte, dez por cento) incidente sobre os salários praticados em dezembro de 2019.

Parágrafo Segundo: Com os benefícios estabelecidos com a presente convenção coletiva de trabalho, as empresas do segmento tiveram impactos diretos 20,10% (vinte, dez por cento), em seus custos com pessoal, em relação à Convenção Coletiva de Trabalho anteriormente vigente.

Parágrafo Terceiro: Fica garantido que em caso de modificação da política salarial do Governo ou perdas salariais, as partes convenientes poderão a qualquer tempo, voltarem a negociar objetivando a reposição dessas perdas.

Parágrafo Quarto: Ficam autorizadas as empresas, que concederam espontaneamente antecipações salariais, descontarem os percentuais respectivamente concedidos no período de 01 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2021.

Parágrafo Quinto: Nos reajustes acima estabelecidos, incluem-se as antecipações, perdas e outras demais correções salariais, decorrentes da legislação oficial e Acordos adotados no período de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2021.

Parágrafo Sexto:: O índice a ser utilizado para reajustar as cláusulas econômicas na vigência do ano de 2023 será o INPC acumulado de Janeiro a Dezembro/2022.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DA MORA SALARIAL

DA MORA SALARIAL

O empregador fica obrigado a pagar aos empregados à remuneração mensal até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, excluindo o sábado como dia útil.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Fica facultado ao empregador adiantar ao empregado, sob contrato de convênio "cartão de crédito", até no máximo de 30% (trinta por cento) do valor bruto da remuneração mensal.

Parágrafo Único - Por ser adesão facultativa aos empregados, os custos que advirem do cartão mencionado, serão arcados pelos mesmos, desde que devidamente autorizado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO

Ficam facultado aos empregadores, efetuar o pagamento do 13º salário em duas parcelas, sendo a primeira até dia 30 de novembro de 2022 e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro de 2022.

Parágrafo Primeiro: O empregador poderá ainda optar pelo pagamento em parcela única, sendo que neste caso, o adimplemento desta deve ocorrer até o dia 20 de dezembro de 2022.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DO ADICIONAL POR ACÚMULO DE CARGO

Os empregados que venham a exercer cumulativa e habitualmente outra função, dentro de sua jornada de trabalho, farão jus à percepção de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo piso salarial contratual da função desempenhada.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - DO CÁLCULO DO REFLEXO DAS HORAS E DOS DEMAIS ADICIONAIS SOBRE RSR

Para se encontrar o reflexo das horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade e periculosidade sobre o repouso semanal remunerado (RSR - Lei 605/49) deve ser pago sempre que o trabalhador tiver direito a hora extra, e será calculado dividindo-se a soma dos valores pecuniários dos adicionais pelo número de dias úteis do mês e multiplicando pelo número de dias não úteis (considerando-se dias úteis os dias de um mês subtraindo os domingos, feriados e folgas, com exceção da jornada 12x36).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ADICIONAL NOTURNO

Fica ajustado que os empregados abrangidos por esta convenção, quando prestarem serviço entre 22:00 horas e 05:00 horas, farão jus ao adicional noturno de 22% (vinte e dois por cento) sobre o valor do salário hora normal. Em razão das peculiaridades do serviço, fica a hora noturna fixada em 60(sessenta) minutos.

Parágrafo Primeiro – Na hipótese de parte da jornada do vigilante se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por aquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22:00 horas e 05:00 horas.

Parágrafo Segundo: Na escala 12x36 será considerada compensada a prorrogação do trabalho noturno, quando houver.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas se obrigam a pagar a seus empregados o Adicional de Insalubridade, nas hipóteses contempladas na legislação vigente, e quando apuradas as condições insalubres através de Laudo de Insalubridade, nos Termos da NR-15 do MTE, ou quando previstas nos Programas técnicos-preventivos, a saber: PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) de que tratam as NR 07 e NR 09 do MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE, ou ainda, quando for o caso, através do LTCAT - laudo técnico de condições ambientais de trabalho, conforme previsto no Artigo 58, parágrafo 1º, da Lei 8.213/91 (alterações introduzidas pela Lei nº 9.528, de 10/12/97).

Parágrafo primeiro – Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

Parágrafo segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO VALE ALIMENTAÇÃO

A fim de suprir partes das necessidades nutricionais de seus trabalhadores, a partir de 1º de janeiro de 2022, as empresas se obrigam a fornecer "VALE ALIMENTAÇÃO" no valor de **R\$ 168,00 (cento e sessenta e oito reais) mensais**, aos empregados enquadrados nos PISOS "A, B, C e D", até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, ou recebimento de uma cesta básica composta única e exclusivamente dos seguintes produtos:

- 05 kg de feijão;
- 05 kg de arroz;
- 05 kg de açúcar;
- 04 pacotes de macarrão;
- 01 kg de farinha de mandioca;
- 02 latas de óleo de soja;
- 04 pacotes de flocos de milho;
- 01 pacote de café - 250g;
- 01 kg de carne de charque;
- 01 pacote de leite em pó - 200g;
- 01 lata de doce - 600g;
- 01 kg de sal;
- 01 pacote de biscoito - Creme Cracker 400g;
- 01 creme dental.

Parágrafo Primeiro: O benefício do vale alimentação não será devido no mês em que o colaborador estiver em gozo de férias, bem como nos dias em que houver faltas, exceto quando a falta for justificada, inclusive em cumprimento do aviso prévio.

Parágrafo Segundo: O valor previsto no caput não integra o salário para qualquer fim de direito, não tendo natureza salarial conforme estabelecido na Lei nº 6.321/76, que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Parágrafo Terceiro: DO PAT – As empresas inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador e que forneçam alimentação aos seus trabalhadores, descontarão dos mesmos o percentual de 20% (vinte por cento) autorizado a título de participação no citado programa, independente do valor de face estabelecido.

Parágrafo Quarto: Fica facultado às empresas, o pagamento do Auxílio Alimentação ora instituído, em: Ticket Alimentação e/ou Ticket Refeição, exclusivamente em vales ou cartão magnético, em pecúnia ou ainda, a refeição pronta propriamente dita.

Parágrafo Quinto: O Auxílio Alimentação em nenhuma hipótese integrará o salário contratual, não se computando nas férias, décimo terceiro salário, horas-extras, gratificações, adicionais entre outros prêmios/verbas pagos pelo empregador, inclusive nas verbas rescisórias.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO VALE TRANSPORTE

Os empregadores obrigam-se a fornecer os vales-transportes para todos os trabalhadores, correspondentes aos dias efetivamente trabalhados, como previsto na Lei n. 7418/85, e ou Decreto N. 95.247/87.

Parágrafo Primeiro: O vale transporte é concedido para o regime (Casa/Trabalho/Casa), podendo ser descontado o vale transporte do dia em que o empregado estiver em atestado médico ou falta.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados beneficiados com vale transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

Parágrafo Quarto: Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

Parágrafo Quinto: Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

Parágrafo Sexto: No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

Parágrafo Sétimo: A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará **a partir de 01/03/2022** e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/03/2022**, o valor **total de R\$22,92 (vinte e dois reais e noventa e dois centavos)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

-

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, em conformidade com o decreto 22.626/33, e juros mensais de 1% (um por cento), nos termos do artigo 52 do Código de Defesa

do Consumidor, e demais previsões legais, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES E TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			DESCRIÇÃO
	FORMA DE PRESTAÇÃO			
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$	700,00	SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X	R\$	200,00	SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DO TRABALHADOR AFASTADO ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO	10X	R\$	1.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO

DE RENDA FAMILIAR			TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO. SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR
BENEFÍCIO ALIMENTAR	4X	R\$ 200,00	ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTES BENEFÍCIO. SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 3.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS		SIM	TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL		SIM	
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)		SIM	

BENEFÍCIO APOIO ODONTOLÓGICO	SIM	TEM COMO OBJETIVO DISPONIBILIZAR AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO FUNDAMENTAL E EMERGENCIAL, POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPORTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO E PODERÃO SER PARCELADOS. SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. FICARÃO DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO. FICA TAMBÉM DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	TEM COMO OBJETIVO DISPONIBILIZAR AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO FUNDAMENTAL E EMERGENCIAL, POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPORTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO E PODERÃO SER PARCELADOS. SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. FICARÃO DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO. FICA TAMBÉM DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X R\$ 2.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS. SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E

BENEFÍCIO
CERTIFICAÇÃO
DIGITAL
(EMPRESA)

SIM

SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Os empregadores obrigam-se, em caso de dispensa por justa causa, a fornecer por escrito ao empregado, a causa e o enquadramento do motivo previsto no art. 482 da CLT, sob pena de não fazendo, presumir-se a dispensa imotivada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PRAZO PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO E HOMOLOGAÇÃO

Na extinção do Contrato de Trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos no artigo 477 da CLT.

Parágrafo Primeiro: A rescisão do contrato de trabalho poderá ocorrer na empresa, mediante requerimento expresso pelo trabalhador devidamente assinado e datado, nos contratos de trabalhos com prazo superior a 01 (hum) ano. Em contratos findados em prazo inferior a 01 (hum) ano, fica dispensado o requerimento, devendo ocorrer diretamente na empresa.

Parágrafo Segundo: Em caso de homologação no sindicato, a empresa deverá apresentar os documentos previstos na cláusula “**DOS DOCUMENTOS EXIGIDOS PARA O ATO HOMOLOGATÓRIO**”.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS DOCUMENTOS EXIGIDOS PARA O ATO HOMOLOGATÓRIO

A homologação realizada no sindicato não se faz necessário requerimento por parte do trabalhador, só haverá requerimento expresso por parte do trabalhador, nas homologações das rescisões contratuais junto o RH da empresa responsável pelo contrato, serão exigidos os seguintes documentos:

1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT, em 04 (quatro) vias;
2. Livro, Ficha ou Sistema eletrônico de registro de empregados atualizados;
3. Carteira de Trabalho Previdência Social (CTPS), devidamente atualizada pelo empregador ou pela empresa, acompanhada pelo recibo de entrega da mesma;
4. Aviso Prévio em 02(duas) vias, conforme o caso;
5. Pedido de demissão em 02(duas) vias, conforme o caso;
6. Pedido de Aposentadoria em 02(duas) vias, conforme o caso;
7. Comunicação de dispensa - CD (formulário de seguro desemprego);
8. Extrato analítico atualizado do FGTS;

9. Atestado de Saúde Ocupacional demissional NR-7 Portaria 24 (de 29/12/94); em três vias e comprovante de custeio do mesmo;
10. Em caso de desconto por pensão alimentícia, apresentar cópia da Sentença Judicial ou acordo bilateral entre as partes;
11. Comprovante pago do último Imposto Sindical anual;
12. Comprovante pago da última contribuição Sindical Patronal – SIPCERN;
13. Guias do seguro-desemprego;
14. Comprovante de depósito das verbas rescisórias ou pagamento no ato da homologação;
15. Apresentação da carta de preposto.

Parágrafo Único: Os valores pagos pela composição de atestados médicos demissionais serão suportados exclusivamente pelo empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO ATRASO DO PAGAMENTO DAS RESCISÕES

O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. (CLT Art. 477 § 4º).

Parágrafo Primeiro: O pagamento das verbas rescisórias ainda poderá ser efetuado através de depósito em conta corrente ou salário do trabalhador, e em casos de dificuldades operacionais do cheque visado, poderá ser feito por meio de cheque de emissão do empregador, nominal ao empregado, excetuando nesta última hipótese o empregado analfabeto.

Parágrafo Segundo: No caso de pagamento em cheque, o seu vencimento será imediato (ordem de pagamento à vista), sendo vedada a utilização de título pré-datado, aprazado e/ou parcelado.

Parágrafo Terceiro: Em caso de devolução e/ou cancelamento, ou ainda, impedimento da liquidação do cheque dado em pagamento das verbas rescisórias e indenizatórias, por quaisquer motivos de responsabilidade do empregador e/ou terceiros sob sua responsabilidade, importará na multa em favor do empregado demitido, no valor equivalente a 01 (um) salário igual a última e maior remuneração percebida pelo empregado demissionário, independentemente de outras cominações legais e convencionais. A multa ora pactuada não será considerada cumulativa e será devida independentemente de comunicação ou notificação pelo empregado ao empregador.

Parágrafo Quarto: O pagamento em cheque nas homologações que ocorrerem nas sextas-feiras e /ou em dias imediatamente anteriores a feriados civis e religiosos, fica limitado até o horário das 13h00min.

Parágrafo Quinto: Os empregadores deverão fazer marcação e/ou agendamento junto à entidade sindical para a realização da homologação de TRCT, devendo obedecer rigorosamente o seu horário. O empregador que não estiver no horário marcado perderá a sua vez, e o empregador que não agendar sua homologação não terá o seu atendimento realizado. Caso aconteçam estas hipóteses e se o TRCT estiver em seu último dia para realizar a homologação, será cobrada multa prevista no art. 477 da CLT, no novo dia que a mesma comparecer.

Parágrafo Sexto: Em caso de depósito bancário o empregador deverá apresentar extrato e comprovante do depósito bancário. Os valores depositados deverão estar liberados na data do pagamento das verbas rescisórias, sob pena de se aplicar a multa do parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo Sétimo: O aviso prévio trabalhado sem redução de jornada equivale a aviso prévio inexistente.

Parágrafo Oitavo: Os empregadores deverão fazer constar na comunicação de aviso prévio, o dia, a hora e local onde o empregado deverá comparecer para acerto das verbas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA PERDA DO CONTRATO

Quando da perda do contrato, a empresa deverá comunicar aos seus funcionários a opção em permanecer ou não em seu posto de trabalho, mediante anuência expressa do trabalhador em termo de comum acordo, hipótese na qual o seu desligamento se dará por comum acordo, conforme disposição desta cláusula.

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, sem descontinuidade da prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão SERÁ EM COMUM ACORDO será homologada na empresa não sendo necessário assistência do sindicato obreiro, e obrigará ao pagamento da multa rescisória no percentual de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS e pagamento de metade do aviso prévio, se indenizado, ou seu cumprimento normal. Em relação às demais verbas rescisórias não haverá alteração.

Parágrafo primeiro: Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificado pela empresa ou pelo empregado, o empregado terá à indenização no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e os demais direitos previstos em Lei, inclusive o art. 477 da CLT.

Parágrafo Segundo: Quando a empresa entregar os avisos prévios aos empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato caberá ao respectivo empregador fazer a retratação, em razão da manutenção do emprego, ressaltando o direito do empregado de aceitar ou não essa retratação.

Parágrafo Terceiro: No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviço, persistindo pendências de homologações de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL

A demissão sem justa causa nos 30 (trinta) dias que antecedem à data base, dará direito ao empregado à indenização adicional equivalente a um salário mensal que deve ser quitada juntamente com as verbas rescisórias no TRCT, de acordo com o art. 9º da Lei nº 7.238/84.

Parágrafo único: Considerando a característica do setor ser de prestação de serviços contínua a terceiros, no caso de fim de contrato com rescisão contratual na supressão de 30% (trinta por cento) por parte do contratante, NÃO será devida a indenização adicional prevista no caput desta cláusula será necessário demonstrar o número exato dos seus colaboradores do contrato ao sindicato obreiro.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Será admitido contrato de trabalho temporário na forma da Lei nº 9.601/98

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL

O empregado poderá realizar contrato por tempo parcial de serviço, nos termos do Art. 58-A da CLT, com pagamento de subsídios proporcionais às horas efetivamente trabalhadas. As horas trabalhadas semanalmente não devem ultrapassar o limite legal, sob pena de o contrato de trabalho ser considerado normal e por prazo indeterminado.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA PROIBIÇÃO DE CONTRATAR

É vedada a contratação de menores de 16 anos, exceto como estagiário ou aprendiz, ficando vedado o trabalho de estagiários e/ou aprendiz menor de 18 anos em atividades insalubres e perigosas e em horário noturno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO APRENDIZ

O percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT que deve ser aplicado em relação às funções que demandam formação profissional – no caso das empresas signatárias da presente norma coletiva serão excluídas da base de cálculo as funções de: contínuo, fiscal de condomínio, porteiro, auxiliar de manutenção, agente de serviço, ascensorista, controlador de estacionamento, piscineiro, manobrista, supervisor de condomínio, fiscal de ronda predial, agente de serviço predial, fiscal de monitoramento, fiscal de mall, justamente por não demandarem qualquer formação para o seu exercício.

Parágrafo Primeiro: Serão excluídos da base de cálculo, para aplicação das cotas de aprendizagem previstas no caput dessa cláusula, os empregados contratados de forma intermitente, tendo em vista a especificidade do contrato de não ser contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade determinados em horas, dias ou meses.

Parágrafo Segundo - Para efeito de enquadramento de função que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no art. 429 da CLT, e conseqüente estabelecimento do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, **em cursos ministrados com carga horária superior a 700 (setecentas) horas, bem como funções que demandem nível de escolaridade inferior ao ensino fundamental completo, experiência inferior a um ano.**

Parágrafo Terceiro - Ficam excluídas do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, as funções que não exijam formação técnico-profissional metódica, mas simples treinamento para o seu exercício.

Parágrafo Quarto- No cálculo da percentagem de que trata o *caput*, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de um aprendiz.

Parágrafo Quinto - O aprendiz e portador de necessidades especiais cumpre o sistema de cotas de aprendizagem e de portador de necessidades especiais, pois preenchem as duas condições previstas nas legislações de regência.

Parágrafo Sexto- O menor aprendiz receberá o salário mínimo/hora federal vigente.

Parágrafo Sétimo - Sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, conforme acima descrito, devem ser excluídos os empregados afastados pelo INSS, para prestação de serviço militar, ou outros motivos previstos em lei, que suspendam ou interrompam os contratos de trabalho.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO DEFICIENTE FÍSICO

Considerando que as atividades de prestação de serviço são prestadas na sede do tomador de serviço, impossibilitando assim, que a empresa prestadora de serviço propicie condições adequadas de trabalho para os portadores de deficiência física habilitada ou reabilitada, o parâmetro para incidência do percentual legal será, o dimensionamento relativo ao pessoal da administração ficado a critério do sindicato laborar e Ministério do Trabalho e Emprego a vigilância ao cumprimento da lei.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO - GRUPO ECONÔMICO

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

Os empregados admitidos a partir da vigência da presente Convenção, farão, no período compreendido entre os três (3) meses posteriores à admissão e até um (1) ano, curso de qualificação profissional.

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos anteriormente à presente convenção, só estarão obrigados a freqüentar os cursos de qualificação profissional, se houver interesse de sua parte, manifestado ao empregador, por escrito.

Parágrafo Segundo: A atualização profissional só será obrigatória para aqueles empregados que tenham feito curso de qualificação profissional e será realizada de 2 (dois) em 2 (dois) anos.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado que estiver há menos de 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria e estiver há mais de 05 anos com o mesmo empregador, devendo para tanto, comprovar perante o empregador o tempo de serviço.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RETORNO DA PREVIDÊNCIA

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se a empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado como falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo Primeiro. Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no dia útil imediatamente subsequente a alta, que fornecerá contra recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo Segundo. Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS esse deverá declarar de próprio punho ou por outro meio perante a empresa expressamente esta condição, eximindo-a do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período.

Parágrafo Terceiro. Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário está deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

Ficam os empregadores autorizados a utilizar as escalas **5x1 com 6 horas diária 6x1** com 8 horas diárias de trabalho.

Parágrafo primeiro: Em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação dos limites legais de horas extras e respeitada a concessão da folga semanal, nos termos da lei, incidindo pelo menos uma vez ao mês no domingo, com exceção dos empregados da escala 12x36, havendo extrapolação dos limites aqui estabelecido, o empregado fará jus a compensação com folga ou recebimento dessas horas como extraordinárias, sem que isso implique não descaracterizarão o regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

Parágrafo segundo: Será concedido intervalo intrajornada de acordo com o artigo 611-A, da CLT. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período não gozado, nos limites da lei.

Parágrafo terceiro: Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo segundo, fica facultado, conforme conveniência pessoal do empregado, permanecer nas dependências do local de prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador, desde que seja registrado o intervalo na folha de ponto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ESCALA 12 X 36

Fica convencionado a permissão da escala 12h x 36h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), em conformidade com o art. 59-A da CLT.

Parágrafo Primeiro: A remuneração mensal pelo horário aqui previsto abrange as parcelas previstas no parágrafo único do art. 59-A.

Parágrafo segundo: Será concedido intervalo para repouso ou alimentação de acordo com o art. 71 da CLT, com opção da empresa de concessão parcial de 30 minutos, cujo período não será computado na jornada diária. A não concessão ou a concessão parcial, do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de 50% sobre a hora normal, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver, sem que haja a descaracterização da jornada.

Parágrafo Terceiro: O excesso de horas trabalhadas poderá ser compensado, a critério da empresa, com folgas correspondentes ou mediante redução do número das horas de trabalho correspondente, no prazo máximo de 12 (doze) meses a contar do labor.

Parágrafo Quarto: Considera-se remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face a natural compensação pelo descanso nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

Parágrafo Quinto – Em razão da peculiaridade da atividade desenvolvida pelas empresas de prestação de serviços de portaria e sua natureza de serviço essencial e, considerando que as ausências/faltas dos empregados ao trabalho acontecem muitas vezes sem prévio aviso, a empresa poderá solicitar a seus empregados o trabalho eventual em dias de folga e no intervalo intrajornada, com o devido pagamento do adicional 100% das horas trabalhadas nestas condições, sem que isto descaracterize a jornada de trabalho especial 12X36. As partes convencionam que cada empregado poderá realizar no máximo 04 (quatro) folgas trabalhadas no mês. Acima disso, somente será permitido, mediante acordo coletivo com o sindicato da respectiva base territorial.

Parágrafo Sexto: Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo segundo, fica facultado, conforme conveniência pessoal do empregado, permanecer nas dependências do local de prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador, desde que seja registrado o intervalo na folha de ponto.

Parágrafo Sétimo: Em caso de concessão de intervalo de intrajornada, **é facultado as empresas que prestam serviços em órgãos públicos o seu fracionamento.**

Parágrafo Oitavo: O empregado que optar por permanecer no local/estabelecimento de trabalho onde presta serviço, durante o período do seu intervalo intrajornada, fica peremptoriamente proibido de se aproximar do seu posto de trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, salvo no caso da utilização de biometria e/ou reconhecimento facial, **podendo as empresas dispensarem a marcação do intervalo de repouso e alimentação, conforme a legislação em vigor.**

Parágrafo primeiro – Fica autorizada, no presente Instrumento Normativo, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone/smartphone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

Parágrafo segundo - O horário que será anotado nos controles é o de efetiva entrada e de saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há rendição do posto de trabalho.

Parágrafo Terceiro - Em face da natureza da atividade da prestação de serviços a terceiros, fora da sede das empresas, a ficha de registro de empregados, as folhas de ponto e os demais livros poderão ficar na empresa ou no posto em que o serviço é realizado, prevalecendo a regra que melhor satisfazer a viabilidade operacional do Empregador, inclusive quanto à documentação pessoal do Empregado.

Parágrafo Quarto: As empresas poderão facultativamente adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho por exceção, para os empregados subordinados a horário de trabalho, onde serão registradas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho, nos termos do Artigo 74, § 4º, da CLT, incluído pela Lei Nº 13.874/2019.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA FALTA DO EMPREGADO

Em caso de falta, o empregado fica obrigado à comunicar urgentemente no período máximo de 24h (vinte e quatro horas), o não comparecimento ao serviço, de modo que a empresa possa designar substituto naquelas funções que não podem prescindir da presença de um empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

As Empresas ficam autorizadas, sem necessidade de quaisquer outras formalidades, a adotar sistema de compensação de horas de trabalho, respeitados os limites estabelecidos pela legislação vigente e na presente Convenção Coletiva de Trabalho, através do qual será permitido trabalhar períodos com horas a mais e períodos com horas a menos, em ambos os casos sem alteração do salário percebido pelo Empregado. Implantado o sistema de compensação, neste deverá ser inserido a obrigatoriedade do cumprimento das horas trabalhadas a mais ou a menos.

Parágrafo primeiro – O saldo de horas trabalhadas a mais nos 12 (doze) meses de validade desta Convenção Coletiva deverá ser zerado por compensação até o fim da vigência da presente Convenção e se não compensado, deverá ser pago ao empregado envolvido até e/ou juntamente com o salário do mês seguinte ao término do prazo previsto para a finalização do banco de horas de 12 (doze) meses, com o devido adicional de 50% sobre o valor da hora normal.

Parágrafo segundo – No caso de existir saldo de horas a trabalhar, em favor da Empresa, o prazo para compensação será até o último dia do mês seguinte ao previsto para finalização, constante do parágrafo imediatamente anterior.

Parágrafo Terceiro - As horas a menos ou a mais a trabalhar pelo Empregado, por compensar, poderão ser distribuídas diariamente, semanalmente ou de qualquer outra forma que seja acordada entre o Empregado e a Empresa, observados os limites legais.

Parágrafo quarto - Será informado ao empregado, ao final de cada mês, o saldo da apuração das horas resultantes do BANCO DE HORAS, positivo ou negativo, em seu contracheque ou outro documento que vier a ser adotado pela empresa.

Parágrafo quinto - A utilização de saldo existente no BANCO DE HORAS, seja positivo ou negativo, será feito em igualdade de condições, ou seja, na razão de uma hora depositada (crédito ou débito), para cada hora realizada.

Parágrafo sexto - Existindo demissão sem justa causa, proceder-se-á ao fechamento das horas favoráveis ao empregado com o pagamento destas, considerando o devido adicional legal sobre o valor da hora normal. Os saldos negativos de horas não serão descontados, podendo ser compensados durante o aviso prévio trabalhado.

Parágrafo sétimo - Na rescisão por pedido de demissão do trabalhador, os saldos positivos de horas serão pagos na forma acima e os saldos negativos de horas serão descontados pelo valor da hora normal, até o limite previsto no art. 477, §5º da CLT.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO ABONO DE FÉRIAS

Fica facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver em abono pecuniário, desde que requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, na forma permitida pelo art. 143 e § 1º da CLT.

Parágrafo Único: O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do abono e do terço constitucional, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do respectivo período.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS LICENÇAS

Fica garantida a todo empregado a ausência ao serviço, sem prejuízo salarial, nas seguintes hipóteses:

- a) De 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes e descendentes, ou seja, respectivamente: esposo, esposa, pai, mãe, avô, avó e ou filhos e netos);

- b) De 03 (três) dias consecutivos em virtude de seu casamento;

- c) De 05 (cinco) dias consecutivos no decorrer da primeira semana do nascimento de seu filho, a título de licença paternidade;

- d) De 01 (um) dia a cada semestre, à mãe e pai de filho menor de cinco (5) anos de idade, com a finalidade de levar o filho para consulta médica ou atendimento hospitalar.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOS ASSENTOS PARA DESCANSO

Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, os empregadores se obrigam a disponibilizar assentos para descanso de 15 minutos entre uma hora e outra, em caso de atividade de controle de acesso nos locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas, obedecendo às indicações previstas na NR-17, aprovada pela Portaria nº. 3214, de 08 de junho de 1978, MTE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL

Os empregadores se obrigam a proporcionar o acesso dos empregados à água potável, em condições higiênicas, fornecidas por meios de copos individuais ou bebedouros de jato inclinado e guarda - protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios, e o uso de copos coletivos, nos termos da NR-24, aprovada pela Portaria nº 3214, de 08 de junho de 1978, MTE.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS

As empresas asseguram o fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual, sempre que exigidos ou quando o uso for obrigatório, devendo realizar o registro em documento apropriado.

Parágrafo Único - O empregado indenizará, com base no §1º do art. 462 da CLT, o EPI, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de não devolução quando da rescisão contratual ou substituição, salvo nos casos de justificativa legal.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO UNIFORME E DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os empregadores se obrigam a fornecer gratuitamente o mínimo de 2 (dois) uniformes completos por ano, a todos os seus empregados, que serão entregues em perfeitas condições de uso, e terão natureza individual e serão substituídos quando inadequados ou impréstáveis ao uso no exercício da atividade, devendo ser devolvido o impréstável por ocasião da substituição ou quando houver desligamento da empresa, juntamente com a identidade funcional.

Parágrafo Primeiro – O empregado indenizará, com base no §1º do art. 462 da CLT, a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de não devolução quando da rescisão contratual ou substituição, salvo nos casos de justificativa legal.

Parágrafo Segundo - A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso comum.

Parágrafo Terceiro - O tempo de troca do uniforme não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver essa obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Serão recebidos os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado para justificar sua ausência por motivo de doença, emitidos por profissionais devidamente registrados no CRM e CRO.

Parágrafo Primeiro – O atestado deverá ser entregue pessoalmente na empresa ou por meio eletrônico, nas 24 (vinte e quatro) horas após a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa.

Parágrafo Segundo – Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, vez que a prática de atestado falso é crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

Parágrafo Terceiro – Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO SESMT TERCEIRIZADO

Considerando a Lei nº 13.429/2017 e a tese de Repercussão Geral – tema 0725 – RE 958252, de 30/08/2018, **é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.** Fica pactuado que as empresas poderão terceirizar seus serviços de SESMT.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO PRAZO PARA ENTREGA DOS PCMSO, PPRA, ASO, PPP, LTCAT

Os empregados se obrigam a solicitar e custear anualmente os PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, os PPRA (Programa de prevenção de Riscos Ambientais) os ASO - Atestado de Saúde Ocupacional, PPP - Perfil Profissiográfico previdenciário e LTCAT- - Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho Anual, os quais, a entidade sindical laboral (SINDRATEC) se obriga, desde que seja solicitada, a providenciar e entregar os mesmos no prazo máximo de 90 dias.

Parágrafo Único: O empregador se obriga a assegurar ao empregado condições de trabalho com ventilação natural ou artificial, bem como bloqueadores de radiação solar e térmica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO SESMET COLETIVO

Na forma das normas legais atuais, os sindicatos e as empresas poderão formar SESMT coletivo, ou ainda poderão os empregados serem assistidos nos SESMT do contratante. Nos dois últimos casos, com a

assistência obrigatória do Sindicato Patronal.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO LIVRE ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o livre acesso dos dirigentes sindicais, nos intervalos relativos ao descanso e alimentação, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de material Político-Partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPONIBILIDADE REMUNERADA PARA A DIRETORIA DO SINDICATO

Fica estabelecida a disponibilidade remunerada, de no máximo um empregado por empresa, devendo a entidade sindical profissional indicar o dirigente e solicitar por escrito ao estabelecimento empregador à disponibilidade aqui convencionada. Ao Sindicato laboral gozarão de estabilidade e disponibilidade incondicional remunerada pelo empregador, com os subsídios que teria direito se estivesse efetivamente laborando.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOS AVISOS

Os empregadores permitirão a fixação nos quadros de aviso de suas empresas das resoluções, ofícios, avisos ou comunicados de natureza trabalhista da categoria profissional, desde que assinados por diretor, da entidade, em papel timbrado, encaminhado através da administração.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo SINDPREST recolherão anualmente, em favor desta, a título de Contribuição Assistencial nos seguintes valores:

Empresas Associadas: R\$ 2.351,97 (dois mil trezentos e cinquenta e um reais e noventa e sete centavos)

Empresas Não Associadas: R\$ 3.229,21 (três mil duzentos e vinte e nove reais e vinte e um centavos)

Parágrafo Primeiro: O não pagamento da importância prevista no caput, no prazo de 30(trinta) dias contados da data de arquivamento e registro da presente Convenção na Delegacia Regional do Trabalho, ensejará a emissão de Duplicata de Serviços e respectivo protesto e, ainda, o ajuizamento de Ação Executiva, conforme deliberação na assembleia da categoria.

Parágrafo Segundo: Fica garantido o direito de oposição aqueles que não concordarem com o aludido pagamento, desde que o faça no prazo de 10 (dez) dias contados da data do depósito da presente norma

na SRTE/RN ou da data da publicação realizada pelo sindicato patronal em jornal de grande circulação a esse respeito, o que lhe for mais favorável.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA TAXA ASSISTENCIAL

Os empregadores poderão descontar dos seus empregados associados e preponderante da categoria profissional representada pelo SINDRATEC-RN, na folha de pagamento do mês de novembro de 2022, o percentual de 3% (três por cento) do salário contratual dos seus colaboradores em reais, a ser repassado para cumprimento da normativa do artigo da CLT 513 e 546. As empresas informará aos seus colaboradores do devido desconto para que os mesmos tome ciência da contribuição assistencial a manutenção da atividade sindical laboral para que os mesmos exerçam o direito democrático de apresentar a carta protesto a não contribuição da referida taxa junto a esta entidade sindical através do protocolo no RH da sua empresa, na data de 01 de novembro a 01 de dezembro de 2022

Parágrafo Primeiro: caso haja desconto, os valores devem ser repassados ao SINDICATO mediante depósito na seguinte conta:

- Banco: CEF;
- Agência: 0035;
- Op.: 003;
- C/C: 7498-0
- CNPJ:15.132.318/0001-01- SINDRATEC-RN

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 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 para com suas obrigações sindicais.

Parágrafo Primeiro: Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, assinada por seu Presidente, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

Parágrafo Segundo: Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;

Parágrafo Terceiro: A falta da certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, ensejará a desabilitação no certame, permitindo às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenientes, nos casos de concorrências, pregão, carta-convite ou tomada de preços, apontar e requerer a desclassificação no processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão à FENATEC a relação dos empregados dos quais procedeu ao desconto da Taxa Assistencial estabelecida nesta Convenção Coletiva do Trabalho, juntamente com o comprovante de recolhimento bancário dos referidos depósitos, para efeito de controle através do Email: sindratecmetropolitano@hotmail.com

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS CONVENÇÕES COLETIVAS NAS LICITAÇÕES PÚBLICAS OU ADMINISTRATIVAS

Em virtude dos processos licitatórios serem públicos, a Federação e o Sindicato Patronal se comprometem a remeter representantes qualificados nas aberturas para entregar cópia da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como, sugerir a exigência da Regularidade Sindical dentro dos parâmetros do Art. 607 da CLT, o qual veda a formalização de contratos com empresas inadimplentes com seus sindicatos.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DAS NEGOCIAÇÕES DA PAUTA

Obrigam-se as partes acordantes a enviar no prazo de trinta (30) dias que antecede a data base à pauta de reivindicações, sob protocolo, a fim de que se inicie o processo de negociação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REGRAS GERAIS PARA NEGOCIAÇÃO

Fica convencionado que quaisquer instrumentos coletivos firmados pelo Sindicato Laboral, com quaisquer das empresas do setor abrangido por essa Convenção Coletiva de Trabalho e seus Termos Aditivos, que estabeleceram condições sociais e econômicas divergentes das pré-estabelecidas nesta Convenção Coletiva deverão contar com a participação na negociação e anuência do Sindicato Patronal, perante à Comissão de Conciliação Prévia tripartiti sendo 1 do sindicato laboral 1 do sindicato patronal e 1 da empresa solicitante.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DAS PENALIDADES

Fica estabelecido que o não cumprimento das cláusulas avençadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho nos prazos estabelecidos, implicará na incidência de multa no valor de 2% (dois por cento) do piso da categoria do trabalhador atingido, por meio de descumprimento, sendo vedada a cumulação. A multa mencionada nesta cláusula reverterá 100% (cem por cento) em favor de cada empregado atingido.

Parágrafo Primeiro - Caso seja observado o descumprimento de qualquer das cláusulas da presente CCT, a parte prejudicada deverá comunicar a parte inadimplente para que, no prazo máximo de 10 (dez dias), sane a irregularidade assinalada, que, caso não venha a regularizá-la no prazo ora estipulado, dará aso para que a parte prejudicada adote as medidas administrativa ou judiciais que entenda cabível.

Parágrafo Segundo – A multa estabelecida no “caput” da cláusula acima somente será devida após adoção das medidas determinadas no parágrafo primeiro acima.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento salarial, discriminando os títulos pagos e seus respectivos valores, bem como os descontos efetuados. Fica estabelecido entre as partes convenientes que as empresas deverão disponibilizar os contracheques via sistema eletrônico ou impresso (caso requerido pelo empregado).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA TOLERÂNCIA

Nos casos de greve de transporte coletivo ou calamidade pública, os empregadores admitirão tolerância de até duas horas de atraso para o início do expediente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO DIREITO A RECEBER O PIS-PASEP

De acordo com o art. 1º da Lei nº 7.859, de 25 de outubro de 1989 - legislação complementar à CLT, é assegurado ao trabalhador o recebimento de ABONO ANUAL, no valor de um salário mínimo vigente na data do respectivo pagamento. O pagamento deverá ser feito pelo Banco do Brasil S/A e pela Caixa Econômica Federal, mediante os termos do art. 2º da citada lei.

Parágrafo Primeiro: Os empregadores que não possuam convênio com a Caixa Econômica Federal - CEF para pagamento das contas do PIS, diretamente aos empregados, deverão proporcionar aos mesmos, sem prejuízo algum, a liberação de meio expediente de trabalho para que o empregado possa receber o benefício.

Parágrafo Segundo: O trabalhador que ficar prejudicado sem receber o PIS por culpa do empregador decorrente de falta de repasse de informações e/ou erro na confecção da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), ficará o mesmo obrigado a indenizar o mesmo na proporção de 01 salário da categoria por ano trabalhado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO DIA DOS TRABALHADORES EM CONDOMÍNIOS E SHOPPING CENTERS

O dia 20 de agosto de cada ano será comemorado o dia do trabalhador prestador de serviço em Condomínios e Shoppings, que deverá ser considerado com os efeitos pecuniários de um feriado, ou seja, remunerado com um acréscimo de 65% sobre o valor de um dia normal de trabalho, onde o empregador terá a faculdade de fornecer folga ao trabalhador ou pagar o dia dobrado. Vale salientar que o trabalhador que estiver escalado para laborar neste dia deverá cumprir sua escala sob pena de ser descontado um dia de falta e outro do repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DAS FORMALIDADES

Esta Convenção Coletiva de Trabalho está sendo lavrada em 03 (três) vias, extraindo-se-lhes tantas cópias quantas forem necessárias para arquivo e uso dos convenentes, uma das quais será depositada na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Norte para fins de registro, como estabelece o parágrafo único do art. 614 da CLT.

E por estarem assim justos e contratados, assinam os convenentes por seus representantes legais, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, assistidos por seus respectivos advogados, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ENCARGOS SOCIAIS

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas, conforme o Anexo I desta Convenção Coletiva de Trabalho, salientado que a não cotação desses encargos ensejará na desclassificação das empresas no processo licitatório

Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto no Anexo I desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.

EDMILSON PEREIRA DE ASSIS
PRESIDENTE
SINDICATO PATRONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO

EMANOEL DOS SANTOS DE SOUSA
PRESIDENTE
**SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS RES, COMERCIAIS E DAS EMPRESAS PREST
DE SERV E ADMIN DE CONDOMÍNIOS DA GRANDE NATAL/RN**

ANEXOS
ANEXO I - EDITAL AGE SINDPREST

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE E LISTA DE PRESENÇA SINDPREST

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - EDITAL AGE SINDRATEC

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA
EMPREGADORES E TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA SINDRATEC

[Anexo \(PDF\)](#)

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