

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000243/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/01/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004172/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.101302/2021-77
DATA DO PROTOCOLO: 28/01/2021

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

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). RICARDO ORTOLAN;

E

SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL-SISERGS, CNPJ n. 92.948.462/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NUBIA BALBINA MARTINS;

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 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DE SECRETARIADO**, com abrangência territorial em **Aceguá/RS, Água Santa/RS, Agudo/RS, Ajuricaba/RS, Alecrim/RS, Alegrete/RS, Alegria/RS, Almirante Tamandaré do Sul/RS, Alpestre/RS, Alto Alegre/RS, Alto Feliz/RS, Alvorada/RS, Amaral Ferrador/RS, Ametista do Sul/RS, André da Rocha/RS, Anta Gorda/RS, Antônio Prado/RS, Arambaré/RS, Araricá/RS, Aratiba/RS, Arroio do Meio/RS, Arroio do Padre/RS, Arroio do Sal/RS, Arroio do Tigre/RS, Arroio dos Ratos/RS, Arroio Grande/RS, Arvorezinha/RS, Augusto Pestana/RS, Áurea/RS, Bagé/RS, Balneário Pinhal/RS, Barão de Cotegipe/RS, Barão do Triunfo/RS, Barão/RS, Barra do Guarita/RS, Barra do Quaraí/RS, Barra do Ribeiro/RS, Barra do Rio Azul/RS, Barra Funda/RS, Barracão/RS, Barros Cassal/RS, Benjamin Constant do Sul/RS, Bento Gonçalves/RS, Boa Vista das Missões/RS, Boa Vista do Buricá/RS, Boa Vista do Cadeado/RS, Boa Vista do Incra/RS, Boa Vista do Sul/RS, Bom Jesus/RS, Bom Princípio/RS, Bom Progresso/RS, Bom Retiro do Sul/RS, Boqueirão do Leão/RS, Bossoroca/RS, Bozano/RS, Braga/RS, Brochier/RS, Butiá/RS, Caçapava do Sul/RS, Cacequi/RS, Cachoeira do Sul/RS, Cachoeirinha/RS, Cacique Doble/RS, Caibaté/RS, Caiçara/RS, Camaquã/RS, Camargo/RS, Cambará do Sul/RS, Campestre da Serra/RS, Campina das Missões/RS, Campinas do Sul/RS, Campo Bom/RS, Campo Novo/RS, Campos Borges/RS, Candelária/RS, Cândido Godói/RS, Candiota/RS, Canela/RS, Canguçu/RS, Canoas/RS, Canudos do Vale/RS, Capão Bonito do Sul/RS, Capão da Canoa/RS, Capão do Cipó/RS, Capão do Leão/RS, Capela de Santana/RS, Capitão/RS, Capivari do Sul/RS, Caraá/RS, Carazinho/RS, Carlos Barbosa/RS, Carlos Gomes/RS, Casca/RS, Caseiros/RS, Catuípe/RS, Caxias do Sul/RS, Centenário/RS, Cerrito/RS, Cerro Branco/RS, Cerro Grande do Sul/RS, Cerro Grande/RS, Cerro Largo/RS, Chapada/RS, Charqueadas/RS, Charrua/RS, Chiapetta/RS, Chuí/RS, Chувиска/RS, Cidreira/RS, Ciríaco/RS, Colinas/RS, Colorado/RS, Condor/RS, Constantina/RS, Coqueiro Baixo/RS, Coqueiros do Sul/RS, Coronel Barros/RS, Coronel Bicaco/RS, Coronel Pilar/RS, Cotiporã/RS, Coxilha/RS, Crissiumal/RS, Cristal do Sul/RS, Cristal/RS, Cruz Alta/RS, Cruzaltense/RS, Cruzeiro do Sul/RS, David Canabarro/RS, Derrubadas/RS, Dezesseis de Novembro/RS, Dilermando de Aguiar/RS, Dois Irmãos das Missões/RS, Dois Irmãos/RS, Dois Lajeados/RS, Dom Feliciano/RS, Dom Pedrito/RS, Dom Pedro de Alcântara/RS, Dona Francisca/RS, Doutor Maurício Cardoso/RS, Doutor Ricardo/RS, Eldorado do Sul/RS, Encantado/RS, Encruzilhada do Sul/RS, Engenho Velho/RS, Entre Rios do Sul/RS, Entre-Ijuís/RS, Erebangó/RS, Erechim/RS, Ernestina/RS, Erval Grande/RS, Erval Seco/RS, Esmeralda/RS, Esperança do Sul/RS, Espumoso/RS, Estação/RS, Estância Velha/RS, Esteio/RS,**

Estrela Velha/RS, Estrela/RS, Eugênio de Castro/RS, Fagundes Varela/RS, Farroupilha/RS, Faxinal do Soturno/RS, Faxinalzinho/RS, Fazenda Vilanova/RS, Feliz/RS, Flores da Cunha/RS, Floriano Peixoto/RS, Fontoura Xavier/RS, Formigueiro/RS, Forquetinha/RS, Fortaleza dos Valos/RS, Frederico Westphalen/RS, Garibaldi/RS, Garruchos/RS, Gaurama/RS, General Câmara/RS, Gentil/RS, Getúlio Vargas/RS, Giruá/RS, Glorinha/RS, Gramado dos Loureiros/RS, Gramado Xavier/RS, Gramado/RS, Gravataí/RS, Guabiju/RS, Guaíba/RS, Guaporé/RS, Guarani das Missões/RS, Harmonia/RS, Herval/RS, Herveiras/RS, Horizontina/RS, Hulha Negra/RS, Humaitá/RS, Ibarama/RS, Ibiaçá/RS, Ibiraiaras/RS, Ibirapuitã/RS, Ibirubá/RS, Igrejinha/RS, Ijuí/RS, Ilópolis/RS, Imbé/RS, Imigrante/RS, Independência/RS, Inhacorá/RS, Ipê/RS, Ipiranga do Sul/RS, Iraí/RS, Itaara/RS, Itacurubi/RS, Itapuca/RS, Itaqui/RS, Itati/RS, Itatiba do Sul/RS, Ivorá/RS, Ivoti/RS, Jaboticaba/RS, Jacuizinho/RS, Jacutinga/RS, Jaguarão/RS, Jaguarí/RS, Jaquirana/RS, Jari/RS, Jóia/RS, Júlio de Castilhos/RS, Lagoa Bonita do Sul/RS, Lagoa dos Três Cantos/RS, Lagoa Vermelha/RS, Lagoão/RS, Lajeado do Bugre/RS, Lajeado/RS, Lavras do Sul/RS, Liberato Salzano/RS, Lindolfo Collor/RS, Linha Nova/RS, Maçambará/RS, Machadinho/RS, Mampituba/RS, Manoel Viana/RS, Maquiné/RS, Maratá/RS, Marau/RS, Marcelino Ramos/RS, Mariana Pimentel/RS, Mariano Moro/RS, Marques de Souza/RS, Mata/RS, Mato Castelhano/RS, Mato Leitão/RS, Mato Queimado/RS, Maximiliano de Almeida/RS, Minas do Leão/RS, Miraguaí/RS, Montauri/RS, Monte Alegre dos Campos/RS, Monte Belo do Sul/RS, Montenegro/RS, Mormaço/RS, Morrinhos do Sul/RS, Morro Redondo/RS, Morro Reuter/RS, Mostardas/RS, Muçum/RS, Muitos Capões/RS, Muliterno/RS, Não-Me-Toque/RS, Nicolau Vergueiro/RS, Nonoai/RS, Nova Alvorada/RS, Nova Araçá/RS, Nova Bassano/RS, Nova Boa Vista/RS, Nova Bréscia/RS, Nova Candelária/RS, Nova Esperança do Sul/RS, Nova Hartz/RS, Nova Pádua/RS, Nova Palma/RS, Nova Petrópolis/RS, Nova Prata/RS, Nova Ramada/RS, Nova Roma do Sul/RS, Nova Santa Rita/RS, Novo Barreiro/RS, Novo Cabrais/RS, Novo Hamburgo/RS, Novo Machado/RS, Novo Tiradentes/RS, Novo Xingu/RS, Osório/RS, Paim Filho/RS, Palmares do Sul/RS, Palmeira das Missões/RS, Palmitinho/RS, Panambi/RS, Pantano Grande/RS, Paraí/RS, Paraíso do Sul/RS, Pareci Novo/RS, Parobé/RS, Passa Sete/RS, Passo do Sobrado/RS, Passo Fundo/RS, Paulo Bento/RS, Paverama/RS, Pedras Altas/RS, Pedro Osório/RS, Pejuçara/RS, Pelotas/RS, Picada Café/RS, Pinhal da Serra/RS, Pinhal Grande/RS, Pinhal/RS, Pinheirinho do Vale/RS, Pinheiro Machado/RS, Pinto Bandeira/RS, Pirapó/RS, Piratini/RS, Planalto/RS, Poço das Antas/RS, Pontão/RS, Ponte Preta/RS, Portão/RS, Porto Alegre/RS, Porto Lucena/RS, Porto Mauá/RS, Porto Vera Cruz/RS, Porto Xavier/RS, Pouso Novo/RS, Presidente Lucena/RS, Progresso/RS, Protásio Alves/RS, Putinga/RS, Quaraí/RS, Quatro Irmãos/RS, Quevedos/RS, Quinze de Novembro/RS, Redentora/RS, Relvado/RS, Restinga Sêca/RS, Rio dos Índios/RS, Rio Grande/RS, Rio Pardo/RS, Riozinho/RS, Roca Sales/RS, Rodeio Bonito/RS, Rolador/RS, Rolante/RS, Ronda Alta/RS, Rondinha/RS, Roque Gonzales/RS, Rosário do Sul/RS, Sagrada Família/RS, Saldanha Marinho/RS, Salto do Jacuí/RS, Salvador das Missões/RS, Salvador do Sul/RS, Sananduva/RS, Santa Bárbara do Sul/RS, Santa Cecília do Sul/RS, Santa Clara do Sul/RS, Santa Cruz do Sul/RS, Santa Margarida do Sul/RS, Santa Maria do Herval/RS, Santa Maria/RS, Santa Rosa/RS, Santa Tereza/RS, Santa Vitória do Palmar/RS, Santana da Boa Vista/RS, Sant'Ana do Livramento/RS, Santiago/RS, Santo Ângelo/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, Santo Antônio das Missões/RS, Santo Antônio do Palma/RS, Santo Antônio do Planalto/RS, Santo Augusto/RS, Santo Cristo/RS, Santo Expedito do Sul/RS, São Borja/RS, São Domingos do Sul/RS, São Francisco de Assis/RS, São Francisco de Paula/RS, São Gabriel/RS, São Jerônimo/RS, São João da Urtiga/RS, São João do Polêsine/RS, São Jorge/RS, São José das Missões/RS, São José do Herval/RS, São José do Hortêncio/RS, São José do Inhacorá/RS, São José do Norte/RS, São José do Ouro/RS, São José do Sul/RS, São José dos Ausentes/RS, São Leopoldo/RS, São Lourenço do Sul/RS, São Luiz Gonzaga/RS, São Marcos/RS, São Martinho da Serra/RS, São Martinho/RS, São Miguel das Missões/RS, São Nicolau/RS, São Paulo das Missões/RS, São Pedro da Serra/RS, São Pedro das Missões/RS, São Pedro do Butiá/RS, São Pedro do Sul/RS, São Sebastião do Cai/RS, São Sepé/RS, São Valentim do Sul/RS, São Valentim/RS, São Valério do Sul/RS, São Vendelino/RS, São Vicente do Sul/RS, Sapiranga/RS, Sapucaia do Sul/RS, Sarandi/RS, Seberi/RS, Sede Nova/RS, Segredo/RS, Selbach/RS, Senador Salgado Filho/RS, Sentinela do Sul/RS, Serafina Corrêa/RS, Sério/RS, Sertão Santana/RS, Sertão/RS, Sete de Setembro/RS, Severiano de Almeida/RS, Silveira Martins/RS, Sinimbu/RS, Sobradinho/RS, Soledade/RS, Tabai/RS, Tapejara/RS, Tapera/RS, Tapes/RS, Taquara/RS, Taquari/RS, Taquaruçu do Sul/RS, Tavares/RS, Tenente Portela/RS, Terra de Areia/RS, Teutônia/RS, Tio Hugo/RS, Tiradentes do Sul/RS, Toropi/RS, Torres/RS, Tramandaí/RS, Travesseiro/RS, Três Arroios/RS, Três Cachoeiras/RS, Três Coroas/RS, Três de Maio/RS, Três Forquilhas/RS, Três Palmeiras/RS, Três Passos/RS, Trindade do Sul/RS, Triunfo/RS, Tucunduva/RS, Tunas/RS, Tupanci do Sul/RS, Tupanciretã/RS, Tupandi/RS, Tuparendi/RS, Turuçu/RS, Ubiretama/RS, União da Serra/RS, Unistalda/RS, Uruguaiana/RS, Vacaria/RS, Vale do Sol/RS, Vale Real/RS, Vale Verde/RS, Vanini/RS, Venâncio Aires/RS, Vera Cruz/RS, Veranópolis/RS, Vespasiano Corrêa/RS, Viadutos/RS, Viamão/RS, Vicente Dutra/RS, Victor Graeff/RS, Vila Flores/RS, Vila Lângaro/RS, Vila Maria/RS, Vila Nova do Sul/RS, Vista Alegre do Prata/RS, Vista Alegre/RS, Vista Gaúcha/RS, Vitória das Missões/RS, Westfália/RS e Xangri-lá/RS.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO POR FUNÇÕES

A partir de 01-01-2021, passam a vigorar os seguintes salários normativos para carga horária de 220 horas mensais e 44 horas semanais:

FUNÇÃO	C.B.O	R\$
Técnico em Secretariado	3515-05	1.845,93
Secretariado Executivo	2523-05	2.714,58
Secretariado Executivo Bilingüe	2523-10	3.114,95

Parágrafo Primeiro – As funções acima, de acordo com a descrição contida no respectivo CBO fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são as seguintes:

TÉCNICO EM SECRETARIADO – CBO 3515-05

Resumo das funções: Os trabalhadores deste grupo de base exercem tarefas secretariais. Suas funções consistem em: providenciar as entrevistas de seus chefes e atender às chamadas telefônicas; reproduzir à máquina textos orais ou escritos; redigir a correspondência, documentos, relatórios e outros textos similares.

Detalhes das funções: Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, como recepção, registro de compromissos e informações, principalmente junto aos cargos diretivos de uma organização, procedendo segundo normas específicas rotineiras ou de acordo com seu próprio critério, para assegurar e agilizar o fluxo de trabalhos administrativos da empresa: anota ditados de cartas, de relatórios e de outros tipos de documentos, taquigrafando-os ou tomando-os em linguagem corrente, para datilografá-los e providenciar a expedição e/ou arquivamento dos mesmos; datilografa as anotações, tarefas, gráficos e outros documentos, apresentando-os na forma padronizada ou segundo seu próprio critério, para providenciar a reprodução e despacho dos mesmos; redige a correspondência e documentos de rotina, observando os padrões estabelecidos de forma e estilo para assegurar o funcionamento do sistema de comunicação interna e externa; organiza os compromissos de seu chefe, dispendo horários de reuniões, entrevistas e solenidades, especificando os dados pertinentes e fazendo as necessárias anotações em agendas, para lembrar-lhe e facilitar-lhe o cumprimento das obrigações assumidas; recebe as pessoas que se dirigem ao seu setor, tomando ciência dos assuntos a serem tratados, para encaminhá-las ao local conveniente ou prestar-lhes as informações desejadas; organiza e mantém um arquivo privado de documentos referentes ao setor, procedendo à classificação, etiquetagem e guarda dos mesmos, para conservá-los e facilitar a consulta; faz a coleta e o registro de dados de interesses referentes ao setor, comunicando-se com as fontes de informações e efetuando as anotações necessárias, para possibilitar a preparação de relatório ou estudo da chefia; faz chamadas telefônicas, requisições de material de escritório, registro e distribuição de expedientes e outras tarefas correlatas, seguindo os processos de rotina e seu próprio critério, para cumprir e agilizar os serviços de seu setor em colaboração com a chefia. Podem manipular máquina de estenotipia, máquinas de calcular, copiadoras e outras máquinas simples. Pode acompanhar a direção em reuniões. Pode especializar-se em secretariar uma determinada unidade de trabalho ou pessoa, ou ainda no emprego de um ou vários idiomas e ser designado de acordo com a especialização.

SECRETÁRIO EXECUTIVO – CBO 2523-05

Resumo das Funções: Executa tarefas relativas à anotação, redação, organização de documentos e a outros serviços, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma.

Detalhes das Funções: desempenha tarefas similares às que realiza o secretário, em geral (3515-05), porém é especializado em controlar agendas, marcar entrevistas, cuidar dos compromissos externos e até mesmo particulares, domínio perfeito do português, além de saber falar e escrever fluentemente um outro idioma. É responsável pela coordenação e chefia das atividades e pessoal a ela subordinada.

SECRETÁRIO BILÍNGUE – CBO 2523-10

Resumo das Funções: Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma:

Detalhes das Funções: desempenha tarefas similares às que realiza o secretário, em geral (3515-05), porém é especializado em fazer versões e traduções em idiomas diversos, para atender às necessidades de comunicação da

empresa.

Parágrafo Segundo – Nenhum empregado abrangido pela presente Convenção Coletiva poderá perceber salário inferior ao piso salarial, fixado no “caput” desta Cláusula, salvo em situações específicas negociadas através de Acordo Coletivo fixado entre este Sindicato e o empregador interessado.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional, que percebam salário-base de até R\$1.848,00 (um mil, oitocentos e quarenta e oito reais) (FAIXA 1) terão os seus salários reajustados, em 1º de janeiro de 2021, em quantia equivalente a 5% (cinco por cento), enquanto que os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário-base de R\$1.848,00 (um mil, oitocentos e quarenta e oito reais) em diante (FAIXA 2) terão os seus salários reajustados, em 1º janeiro de 2021, em quantia equivalente a 5% (cinco por cento).

O percentual de reajuste incidirá sobre os salários do mês de janeiro de 2020, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-01-2020 até 31-12-2020, salvo se decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

CLÁUSULA QUINTA - MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL

Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de fevereiro de 2020 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, observadas entretanto as regras de equiparação salarial estabelecidas pelo artigo 461 da CLT.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS

O pagamento dos salários e demais encargos devidos pela rescisão do contrato de trabalho, inclusive a multa do FGTS, quando for o caso, será efetuado até dez dias contados a partir do término do contrato de trabalho, 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 a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmo 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.

As partes declaram expressamente que as penalidades previstas na presente cláusula serão exigíveis independentemente do valor atribuído às verbas rescisórias, afastando a incidência do disposto no art. 412 do CCB ou de qualquer outro dispositivo que venha regular a matéria.

Os empregadores ficam obrigados 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.

O empregador, na medida em que autorizado pelo empregado, poderá encaminhar os recibos de salários por e-mail, WhatsApp ou via terminal bancário, assegurado o fornecimento de recibos “em papel” sempre que houver solicitação do empregado.

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.

As empresas, na medida em que comprovada a associação, ficam obrigadas a promover o desconto em folha de pagamento dos empregados associados ao sindicato, no valor da mensalidade social, devendo efetuar o repasse do valor até o dia 10 do mês subsequente. O não repasse do valor descontado até o dia 10 do mês subsequente importará na incidência de multa de 10% do valor não repassado, mais juros de mora à razão de 1% ao mês e correção monetária pela variação do IGP-M.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - 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.

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.

O 13º salário poderá ser pago de forma antecipada e em até 11 parcelas mensais, vencendo-se a última no máximo no dia 20 de dezembro de cada ano, desde que autorizado mediante acordo escrito entre empregado e empregador.

O não pagamento dos valores do 13º salário nas datas previstas em lei ou nas datas ajustadas com os empregados, salvo se o atraso decorreu de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - FUNÇÃO GRATIFICADA

O empregado que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 10 (dez) 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 PRIMEIRA - 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2021, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior a 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, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$18,20(dezoito reais com vinte centavos) por dia de efetivo trabalho.

O auxílio-alimentação poderá ser satisfeito mediante o fornecimento de refeição pronta, de quantidade e qualidades equivalentes a uma refeição de restaurante em valor não inferior a R\$18,20(dezoito reais com vinte centavos) por dia efetivamente trabalhado. Na hipótese de o auxílio alimentação já fornecido pela empresa superar o valor mínimo previsto na presente cláusula, a refeição deverá ser de valor, qualidade e quantidades equivalentes ao valor diário do benefício já praticado pela empresa. Fica autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove por cento) do valor do auxílio-alimentação proporcionado.

O valor do auxílio alimentação dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2020, e que desde então recebem auxílio alimentação, será reajustado em 4,50% (quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento) em 01/01/2021, respeitado o valor mínimo de R\$ R\$18,20(dezoito reais com vinte centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio alimentação.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO LANCHE

Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2021, proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho de até 6 (seis) horas auxílio lanche sob a forma de ticket, cartão ou vale, de forma antecipada e até o último dia do mês, em valor não inferior a R\$ 9,10(nove reais e dez centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio lanche mediante o fornecimento de lanche em restaurante/lanchonete própria ou de terceiros de valor não inferior a R\$ 9,10(nove reais e dez centavos) por dia de efetivo trabalho, ou ainda mediante o fornecimento de lanche pronto, de quantidade e qualidades equivalentes a um lanche de restaurante/lanchonete no valor de R\$ 9,10(nove reais e dez centavos), autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 19,00% (dezenove inteiros por cento) do valor do auxílio lanche proporcionado.

O auxílio lanche 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, manual ou eletrônico, contados 5 (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.

O valor do auxílio lanche dos empregados com contrato de trabalho em vigor em 01/01/2020, e que desde então recebem auxílio lanche, será reajustado em 4,50% (quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento) em 01/01/2021, respeitado o valor mínimo de R\$ 9,10(nove reais e dez centavos), estabelecido no primeiro parágrafo desta cláusula, sendo autorizada a compensação dos aumentos espontâneos concedidos no período para o auxílio lanche.

O auxílio lanche ora instituído, independentemente da carga horária diária cumprida, não se somará e será excludente em relação auxílio alimentação estabelecido na cláusula anterior, e vice versa, de modo que o trabalhador em hipótese alguma fará jus ao auxílio alimentação e ao auxílio lanche concomitantemente no mesmo dia de trabalho.

Na hipótese de cargas diárias de trabalho variáveis, em que em alguns dias há mais de 6(horas) horas de trabalho e noutros há 6(seis) horas ou menos horas de trabalho, o empregado fará jus ao vale alimentação para e

relativamente aos dias em que a carga diária for superior a 6(seis) horas de trabalho e fará jus ao auxílio lanche para e relativamente aos dias em que a carga horária for igual ou inferior a 6(seis) horas de trabalho.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Os empregadores são obrigados a fornecer, antecipadamente e até o último dia do mês, vale-transporte para os seus empregados atenderem suas necessidades de transporte coletivo da residência ao local de trabalho e vice-versa.

Os empregadores, como ressarcimento do custo dos vales transporte, poderão descontar dos salários a quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor bruto do salário normativo mensal da função desempenhada pelo empregado ou, caso o empregado cumpra jornada de trabalho reduzida e receba salário proporcional à jornada reduzida, do valor bruto do salário mensal contratado.

Durante o prazo de vigência do contrato de experiência o vale transporte poderá ser fornecido de forma diária no local da prestação dos serviços, enquanto que a partir do término da vigência do contrato de experiência o vale transporte será fornecido no local da prestação dos serviços e em periodicidade mínima semanal.

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.

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 função desempenhada pelo empregado, 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.

Havendo interesse do empregado e mediante acordo escrito, fica autorizado que as necessidades de transporte dos trabalhadores da residência ao local de trabalho e vice-versa sejam atendidas (a) através da concessão de cartão combustível pelo empregador no valor equivalente a duas passagens do transporte público respectivo por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado, ou (b) através da disponibilização pelo empregador do uso de aplicativos de transporte, também com a possibilidade de desconto nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado.

Havendo incompatibilidade entre os horários do transporte público regular e os horários de início e/ou término da jornada de trabalho, e desde que o empregador não forneça transporte, desde que na localidade seja aceito "Cartão combustível" e desde que haja pedido escrito do empregado, a empregadora concederá "cartão combustível" no valor equivalente a duas passagens de transporte público respectivo por dia de efetivo trabalho em cada mês, com a possibilidade de descontos nos salários da quantia mensal de até 6% (seis por cento) do valor do salário do empregado.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As entidades sindicais convenientes renovam, neste ato, o "PLANO DE BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR" em favor de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não do Sindicato Profissional, com intuito de beneficiar os trabalhadores e as empresas do segmento.

O plano continuará sendo administrado pela FEEAC/RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul, sendo gerido por empresas especializadas que garantam o fiel cumprimento dos auxílios e benefícios, abaixo estabelecidos e que sejam previamente autorizadas em conjunto pela FEEAC/RS e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul.

1) Para a efetiva viabilidade financeira do "Plano de Benefício Social Familiar", considerando os efeitos econômicos decorrentes da eclosão da COVID-19, excepcionalmente, a contribuição social a ser paga pelas empresas do segmento fica mantida na quantia de R\$15,62 (quinze reais e sessenta e dois centavos) por trabalhador que possua, até o dia 10 (dez) de cada mês, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora ou sindicato

profissional. Atendendo recomendação do Ministério Público do Trabalho, o “Plano de Benefício Social Familiar” será integralmente custeado pelas empresas que atuam no segmento.

1.1) O não pagamento da contribuição social até o dia 10 (dez) de cada mês implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados pro rata dia, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 10% (dez por cento) sobre os valores não pagos. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

1.2) Os valores pagos para o custeio e os benefícios proporcionados pelo Plano de Benefício Social Familiar, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para nenhum fim.

1.3) Para efeitos de confirmação dos beneficiários do sistema, as empresas, sempre que solicitadas pelo sindicato profissional, deverão apresentar a RAIS ou documento que comprove o número de trabalhadores respectiva

2) Caso a empresa opte por uma prestação de serviço não gerida por entidade contratada pelos sindicatos, deverá, antes da contratação, encaminhar à FEEAC/RS minuta do contrato discriminando a forma de prestação de todos os benefícios e serviços aqui pactuados, cuja contratação deverá ser autorizada por escrito pela FEEAC/RS.

3) Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses ou enquanto esta cláusula permanecer na CCT, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula até seu efetivo retorno ao trabalho.

4) No ato da homologação dos contratos de trabalho o empregador deverá apresentar ao sindicato profissional as guias comprobatórias do recolhimento das contribuições para o custeio do "Plano de Benefício Social Familiar", juntamente com o CAGED ou documento equivalente de cada mês.

5) O “Plano de Benefício Social Familiar” ora instituído vigorará no período de 01/02/2021 a 31/01/2022, de modo que as empresas do segmento deverão renovar o plano até o dia 20 de janeiro de 2021 gerando seu novo boleto no site da gestora, para garantir os benefícios a eventos com fato gerador a partir do dia 1º de fevereiro de 2021.

5.1) Os valores ora estabelecidos para a prestação do "Plano de Benefício Social Familiar" passam a vigorar em 01/02/2021 e o valor da contribuição das empresas para o custeio do plano passam a ter seu boleto com novo valor em 10/02/2021. Assim: (a) os valores dos benefícios estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão aplicados e válidos para eventos com fatos geradores a partir de 01/02/2021; (b) a contribuição mensal das empresas a partir de fevereiro de 01/02/2021 seguirá a mesma de R\$15,62 (quinze reais e sessenta e dois centavos) por empregado, com o vencimento da primeira parcela mensal em 10/02/2021.

6) As prestadoras autorizadas a gerir o “Plano de Benefício Social Familiar” deverão divulgar, às empresas e aos trabalhadores, os procedimentos necessários à participação no Plano e à obtenção dos auxílios aqui definidos, de forma clara, através de manual de orientações e regras. Devido as peculiaridades técnicas dos benefícios aqui apresentados, e para lisura e transparência do processo será registrado em cartório, as Disposições Gerais e o Manual de Orientações e Regras que regem o “Plano de Benefício Social Familiar”, parte integrante desta cláusula. Caso haja desencontro de informações entre esta cláusula e o Manual de Orientação e Regras, prevalecerá o aqui estipulado.

7) Os editais de licitações para a contratação de serviços/empresas do segmento deverão prever, nas respectivas planilhas de custos, a provisão financeira para cumprimento do “Plano de Benefício Social Familiar”, de modo a preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

8) O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

9) A mando das Entidades Convenentes, a(s) empresa(s) gestora(s) deverá(ão) garantir o fiel cumprimento dos auxílios definidos pelo Plano de Benefício Social Familiar, e caso os benefícios não sejam disponibilizados, as entidades sindicais convenentes, com recursos próprios e paritariamente, garantirão e proporcionarão aos respectivos beneficiários os auxílios assegurados pelo Plano de Benefício Social Familiar.

10) O “Plano de Benefício Social Familiar” ora renovado proporcionará obrigatoriamente os auxílios e benefícios adiante definidos e tratados de forma específica: BENEFÍCIO FALECIMENTO DO EMPREGADO(A), DE CONJUGE OU COMPANHEIRO(A), DOS FILHOS até 18 anos incompletos, INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO EMPREGADO(A), BENEFÍCIO NASCIMENTO DE FILHO DO EMPREGADO(A), AUXÍLIO EDUCACIONAL, AUXÍLIO BABÁ/CUIDADORA e outros benefícios.

BENEFÍCIO SOCIAL EM RAZÃO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A)

Ocorrendo o falecimento de empregado legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva no período de 01/02/2021 a 31/01/2022, e desde que os familiares ou o empregador comuniquem formalmente a respectiva empresa gestora em tempo hábil, será enviado agente habilitado até o local para prestar apoio à família, providenciando o pagamento das despesas com o funeral e sepultamento até o limite de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) por óbito.

A carteira profissional do trabalhador será o único documento exigido para iniciar a prestação dos serviços funerários. O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional ou pela gestora do Plano de Benefício Social Familiar, deverá apresentar outros documentos, sob sua responsabilidade, como: cópia da ficha de registro e último Extrato do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, necessários à continuidade da prestação dos benefícios, além dos documentos relativos ao arrimo/representante legal do trabalhador.

Caso a comunicação do óbito ocorra após as providências/sepultamento, o valor definido pelos sindicatos será disponibilizado ao arrimo/representante legal do falecido, em parcela única, após recebimento pela Gestora dos documentos que possibilitem a prestação desse benefício.

Ao comunicar o falecimento, o arrimo/representante legal do falecido poderá optar por serviço de funeral e sepultamento de menor custo, recebendo a diferença.

Ocorrendo o falecimento de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, será pago mensalmente à família/arrimo do falecido, como medida de apoio à renda familiar: do primeiro ao sexto mês o valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$200,00(duzentos reais), vencendo-se a primeira parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte a entrega dos documentos solicitados pela gestora, comprovando o vínculo empregatício, dados bancários e endereço do(s) beneficiário(s), entre outros dados necessários.

Os valores estabelecidos o parágrafo anterior em hipótese alguma poderão ser creditados em parcela única, uma vez que o intuito do valor é complementar a renda mensal da família, visando sua reestruturação.

Nos casos em que haja mais de 1(um) beneficiário, a ordem de pagamento dos valores para os beneficiários será:

- 1º - cônjuge ou companheira (o) reconhecida (o)
- 2º - filhos, na inexistência do cônjuge ou companheira;
- 3º - pais, inexistindo cônjuge, companheira(o) e filhos;
- 4º - herdeiros legais, inexistindo o cônjuge ou companheira, (o)os filhos e os pais.

Ocorrendo o falecimento de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, serão entregues na residência do trabalhador falecido ou, se o falecido morava sozinho, na residência dos filhos, dos pais ou dos herdeiros legais, nesta ordem, duas cestas de alimentos ao mês, contendo cada uma delas 25 kg. de alimentos de valor equivalente a no mínimo R\$ 200,00 (duzentos reais) cada uma, pelo período/prazo de 6 (seis) meses. Em nenhuma hipótese este auxílio poderá ser prestado em dinheiro ou crédito em conta corrente de uma única vez, pois o auxílio tem caráter alimentar.

No caso de falecimento de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador, desde que esteja adimplente com a contribuição do Plano de Benefício Social Familiar, será reembolsado do valor da rescisão do contrato de trabalho havida, até o limite de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

Para o recebimento do reembolso, o empregador deverá encaminhar à gestora, cópia do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho), que deverá estar devidamente homologado pelo sindicato profissional, independentemente do período de vigência do contrato de trabalho, com a indicação dos dados bancários de titularidade da empresa empregadora, para transferência do valor, que será efetivada em até 5 (cinco) dias úteis após a apresentação dos dados e documentos à empresa gestora.

O falecimento do trabalhador deverá ser formalmente comunicado ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência do evento.

A não comunicação do evento no prazo definido no parágrafo anterior, por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso, à gestora ou ao sindicato profissional, do valor total dos benefícios proporcionados e na multa, em favor do empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios proporcionados/garantidos em função do respectivo evento.

O empregador que, por ocasião do óbito de trabalhador, estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades

BENEFÍCIO SOCIAL EM RAZÃO DE FALECIMENTO DE CONJUGE OU COMPANHEIRO(A)

Ocorrendo o falecimento de cônjuge/companheiro(a) de empregado legalmente registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva no período de 01/02/2021 a 31/01/2021, e desde que, ao tempo do óbito já tenha o reconhecimento legal/formal da união estável, seja judicial, cartorial ou pelo INSS e o trabalhador avise a respectiva empresa gestora em tempo hábil, o trabalhador terá direito, ao “Benefício Financeiro Imediato”, que será disponibilizado no montante limite de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

O falecimento do cônjuge/companheiro(a) do trabalhador deverá ser formalmente comunicado ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência do evento.

A não comunicação do evento no prazo definido no parágrafo anterior, por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso, à gestora ou ao sindicato profissional, do valor total dos benefícios proporcionados e na multa, em favor do empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios proporcionados/garantidos em função do respectivo evento.

O empregador que, por ocasião do óbito de cônjuge/companheiro(a) de trabalhador estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

BENEFÍCIO SOCIAL EM RAZÃO DE FALECIMENTO DE FILHO(A)

Ocorrendo falecimento de filho(a) menor de idade (18 anos incompletos), oficialmente reconhecido e dependente econômico do trabalhador assistido, será disponibilizado o “Benefício Financeiro Imediato” no valor limite de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

O falecimento de filho(a) deverá ser formalmente comunicado ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência do evento.

A não comunicação do evento no prazo definido no parágrafo anterior, por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso, à gestora ou ao sindicato profissional, do valor total dos benefícios proporcionados e na multa, em favor do empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios proporcionados/garantidos em função do respectivo evento.

O empregador que, por ocasião do óbito do filho de trabalhador estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

BENEFÍCIO SOCIAL EM RAZÃO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO EMPREGADO(A)

Ocorrendo a incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, será pago mensalmente ao trabalhador ou membro da família/arrimo do trabalhador, como medida de apoio à renda familiar: do primeiro ao sexto mês o valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais); do sétimo ao décimo segundo mês o valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais); e do décimo terceiro ao vigésimo quarto no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), vencendo-se a primeira parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte a entrega dos documentos solicitados pela gestora, comprovando o vínculo empregatício, dados bancários e endereço do trabalhador ou do(s) beneficiário(s), entre outros dados necessários.

Em hipótese alguma os valores tratados no item anterior poderão ser creditados em parcela única, uma vez que o intuito deste benefício é complementar a renda mensal da família, visando sua reestruturação.

Nos casos em que haja mais de 1 (um) beneficiário, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assumam a veracidade das informações e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

Ocorrendo incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, serão entregues na residência do trabalhador incapacitado, ou, se o incapacitado morava sozinho, na residência dos filhos, dos pais ou dos herdeiros legais, duas cestas de alimentos ao mês, contendo cada uma delas 25 kg. de alimentos de valor equivalente a no mínimo R\$ 170,00 (cento e setenta reais) cada uma, pelo período/prazo de 6 (seis) meses. Em hipótese algum este auxílio poderá ser prestado em dinheiro ou crédito em conta corrente de uma única vez, pois o auxílio tem caráter alimentar.

No caso de incapacitação permanente para o trabalho, de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador, desde que não esteja inadimplente com a contribuição do Plano de Benefício Social Familiar, será reembolsado do valor da rescisão do contrato de trabalho havida, até o limite de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

Para o recebimento do reembolso, o empregador deverá encaminhar à gestora, cópia do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho), que deverá estar devidamente homologado pelo sindicato profissional, independentemente do período de vigência do contrato de trabalho, com a indicação dos dados bancários de titularidade da empresa empregadora, para transferência do valor, que será efetivada em até 5 (cinco) dias úteis após a apresentação dos dados e documentos à empresa gestora.

A incapacitação permanente para o trabalho deverá ser formalmente comunicada ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência do evento.

A não comunicação do evento no prazo definido no parágrafo anterior, por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso, à gestora ou ao sindicato profissional, do valor total dos benefícios proporcionados e na multa, em favor do empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios proporcionados/garantidos em função do respectivo evento

O empregador que, por ocasião do fato causador da incapacitação permanente do trabalhador, estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

BENEFÍCIO SOCIAL EM RAZÃO DE NASCIMENTO DE FILHO(A) DO EMPREGADO(A)

Ocorrendo nascimento de filho(s) de empregado registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, seja mãe, seja pai, o empregado receberá Benefício Natalidade constituído dos seguintes auxílios:

Em até 30 (trinta) dias do recebimento da documentação necessária à comprovação do nascimento e da filiação, a quantia de R\$500,00 (quinhentos reais) por filho, em parcela única, em cheque nominal ou em cartão de débito pré-pago, entregue diretamente para mãe da criança nascida;

Em até 30 dias do recebimento dos R\$500,00, mais a quantia de R\$150 (cem e cinquenta reais) por filho, em parcela única, em cartão de débito pré-pago homologado para uso em farmácias, entregue diretamente para a mãe da criança nascida.

Caso o pai e a mãe do bebê sejam empregados registrados em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta convenção coletiva, ambos receberão este auxílio.

O nascimento de filho deverá ser formalmente comunicado ao Sindicato Profissional ou à gestora do plano, no prazo máximo e improrrogável de até 150 (cento e cinquenta) dias da ocorrência.

A não comunicação do evento no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, por culpa exclusiva das empresas, implicará para a empresa na obrigação do reembolso à gestora ou ao sindicato profissional do valor total dos

benefícios proporcionados e na multa, em favor do empregado ou sucessores, de 20% (vinte por cento) do valor total dos benefícios recebidos em função do respectivo evento.

O empregador que, por ocasião do nascimento de filho do trabalhador, estiver inadimplente por falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará à gestora ou o sindicato profissional o valor total dos auxílios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes com multa de 120% do valor dos auxílios, sem prejuízo da obrigação de adimplir os recolhimentos frente à gestora. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora ou do sindicato profissional, ficará isento de quaisquer penalidades.

No caso do pai ser trabalhador registrado em empresa participante da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva, o respectivo empregador, desde que esteja adimplente com a contribuição do Plano de Benefício Social Familiar, será reembolsado do valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) para contribuir com os custos da substituição por ocasião da licença paternidade.

Para o recebimento do reembolso, o empregador deverá encaminhar à gestora, cópia da Certidão de Nascimento e da Ficha Registro do Empregado, com a indicação dos dados bancários de titularidade da empresa empregadora, para transferência do valor, que será efetivada em até 5 (cinco) dias úteis após a liberação do Benefício Natalidade.

BENEFICIO SOCIAL DE AUXÍLIO EDUCACIONAL

Os filhos(as) de empregados(as) registrados em empresas participantes da categoria econômica, desde que matriculados em pré-escola ou no ensino fundamental e que tenham até 11(onze) anos de idade, receberão anualmente um kit escolar composto por materiais essenciais para o uso de alunos matriculados. A entrega dos kits ocorrerá no período compreendido entre os meses de dezembro de 2021 e março de 2022 de acordo com regulamento específico a ser estabelecido pela FEEAC.

BENEFICIO SOCIAL DE AUXÍLIO BABÁ/CUIDADORA

Em caso de nascimento de filhos vivos, fica assegurado ao trabalhador o “Auxílio Babá/Cuidadora”, que será concedido durante 3 (três) meses, com valor mensal de R\$ 130,00 (cento e trinta reais), em cheque nominal ou em cartão de débito pré-pago, para auxiliar nas despesas com creche e ou cuidadora, devendo ser disponibilizados após o encerramento do auxílio maternidade.

DEMAIS BENEFÍCIOS SOCIAIS E AUXÍLIOS

Para facilitar a recolocação do trabalhador desempregado, o “Plano Benefício Social Familiar” disponibilizará uma rede de relacionamento para cadastramento dos trabalhadores denominada “Benefício Recolocação”, cuja base de dados dos trabalhadores disponíveis ficará à disposição das empresas do segmento e dos Sindicatos

Visando o preenchimento de vagas disponibilizadas e oferecidas pelas empresas do segmento, o “Plano Benefício Social Familiar” disponibilizará o denominado “Benefício Mural de Empregos”, que oferecerá um canal de comunicação entre empresas, trabalhadores e Sindicatos, de uma forma mais ágil e moderna, através da web.

Com objetivo de viabilizar a qualificação dos trabalhadores do segmento e aprimorar a qualidade técnica dos serviços prestados ao setor, o “Plano de Benefício Social Familiar” prestará o “Benefício Qualificação”, disponibilizando cursos profissionalizantes geridos e concedidos pelos sindicatos, os quais poderão ser ministrados pelas próprias entidades ou instituições de ensino especializadas.

Para facilitar a comunicação das empresas do setor com seus trabalhadores, o Plano Benefício Social Familiar disponibilizará o “Benefício Conecta Empresa” por meio de um aplicativo, possibilitando o envio de notícias e avisos de forma rápida e desburocratizada, agilizando o processo de comunicação das empresas com seus trabalhadores e reduzindo seus custos.

O “Plano Benefício Social Familiar” também disponibilizará ao segmento o “Benefício Conecta Entidades” com objetivo de conectar as Entidades Convenientes com as empresas e trabalhadores do setor, através de aplicativo, para envio de notícias e aviso de interesses do segmento.

Com intuito de proporcionar melhor atendimento ao segmento será disponibilizado o “Benefício Gestão e Cobrança” com objetivo de proporcionar maior facilidade na geração e impressão de boletos e cobrança (comentário: em substituição ao “realizando a cobrança”), realizando a cobrança e gerando maior controle aos Sindicatos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas, no ato da admissão, deverão fornecer aos empregados cópia do contrato de trabalho, mediante protocolo.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS

As rescisões de contrato de trabalho com mais de ano de vigência serão homologadas pelo Sindicato Profissional, nos termos e condições adiante apresentadas.

1. As homologações dos direitos rescisórios serão realizadas de forma presencial:

a) na sede do sindicato laboral em Porto Alegre → para os contratos de trabalho executados nas localidades de Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Gravataí e Porto Alegre;

1.1. Nas homologações presenciais, o empregador deverá promover o agendamento da homologação junto ao sindicato de trabalhadores no prazo de até cinco dias após a concessão do aviso prévio ou do pedido de demissão. Uma vez recebido o pedido de agendamento, a entidade sindical terá cinco dias para efetuar confirmação da data, garantindo-se o intervalo mínimo de dez dias entre a data de confirmação pela entidade laboral e a data de realização da homologação.

1.2. Na hipótese de homologação presencial, a empregadora deverá comparecer no Sindicato Profissional na data agendada para a homologação do respectivo TRCT, o que deverá ocorrer obrigatoriamente até o 20º dia após o recebimento pelo Sindicato do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, sob pena de aplicação de multa em favor do empregado no valor equivalente a um (01) salário-base, sem prejuízo da multa estabelecida para o caso de atraso no pagamento das parcelas rescisórias. Não haverá a incidência da multa se a mesma não se realizar no prazo ora estabelecido em razão do não comparecimento do empregado, por falta de agenda do Sindicato Profissional ou, ainda, por negativa infundada de assinatura/homologação por parte do empregado ou do Sindicato Profissional.

1.3. O Sindicato Profissional registrará no verso no Recibo de Rescisão Contratual: (a) a data agendada pelo Sindicato Profissional para a homologação da rescisão contratual; (b) eventual ausência do empregado na data

agendada para homologação; (c) o motivo da eventual não homologação da rescisão e a presença da empregadora no dia e hora agendados.

1.4. O Sindicato Profissional assume o compromisso de assinar e registrar/carimbar a homologação em todas as páginas/folhas do recibo de rescisão contratual.

1.5. Caso a entidade laboral não tenha agenda ou não consiga realizar a homologação da rescisão contratual no prazo de até 20 dias a contar do recebimento do pedido de agendamento apresentado pelo empregador, a homologação passará automaticamente para o módulo "Homologação Virtual"

não sendo mais aplicáveis e não havendo mais a incidência das previsões dos subitens "1.2", "1.3" e "1.4."

1.6. Caso o empregado manifeste expressamente sua vontade de não ir ao Sindicato Profissional para a homologação presencial, a respectiva homologação será realizada no módulo "homologação virtual", na forma das regras estabelecidas no item "2" desta cláusula.

1.6.1. A manifestação expressa de que trata o subitem 1.6 será apresentada ao empregador através de um dos seguintes meios: (a) por escrito de próprio punho ou por formulário assinado pelo empregado; (b) por e-mail enviado pelo empregado ao empregador.

1.6.2. Para que a troca do módulo de homologação efetivamente se opere, o empregador, no prazo de até cinco dias após a concessão do aviso prévio ou do pedido de demissão, deverá (a) enviar e-mail ao Sindicato Profissional com a informação de que o empregado não quis a homologação presencial, anexando cópia em PDF da manifestação expressa do empregado em tal sentido, ou (b) reencaminhar o e-mail em que o empregado manifestou o não interesse pela homologação presencial.

2. Nas demais localidades da base territorial do sindical laboral, que não as localidades de Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Gravataí, e Porto Alegre, as homologações serão realizadas exclusivamente através do sistema informatizado denominado "Homologação Virtual".

2.1. Os empregadores deverão encaminhar o pedido de homologação virtual no prazo de até cinco dias após o pagamento das parcelas rescisórias.

2.2. A partir do recebimento do e-mail enviado pelo empregador pedindo a homologação de determinada homologação, o Sindicato Laboral, confirmará a homologação ou apresentará as inconformidades para a não homologação no prazo de até 5 dias.

2.3. A confirmação da homologação se dará através da remessa do TRCT em PDF com a assinatura do representante do Sindicato.

3. O agendamento de homologação de rescisão de contrato de trabalho que demande a apresentação dos exames demissionais "Hepatite – HVA", Hepatite HBSGA", "ECG" ou "EEG", deverá observar e se adequar aos prazos especiais praticados para a entrega dos resultados dos exames especiais.

4. A homologação da rescisão contratual, não representará exigência ou condição para o levantamento do FGTS ou para a solicitação e recebimento do seguro-desemprego.

5. A homologação da rescisão contratual representa direito assegurado a todos os trabalhadores com mais de ano de contrato, independentemente de ser associado ou de estar em dia com as contribuições para do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOCUMENTOS

No ato da homologação presencial da rescisão contratual, o empregador deverá apresentar/entregar os seguintes documentos: 1 - carta de 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 – Cópia da 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, quando for o caso; 5 - Extrato do FGTS atualizado; 6 – Comprovante de entrega da CTPS; 7 – Extrato detalhado do Banco de Horas quando for o caso; 8 - Exame Médico Demissional, 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 -; 9 -Cópia de entrega da Chave de Identificação referente ao FGTS; 10 - Comprovante de pagamento da rescisão contratual; 11 – PPP (Perfil Previdenciário Profissional). 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.

O Sindicato Profissional deverá manter cadastro para registro e arquivamento dos documentos indicados no item "8" desta cláusula, de modo a permitir que as empresas apresentem ditos documentos uma única vez - e não em todas as rescisões contratuais – e os renovem quando do término das respectivas vigências.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Os Sindicatos Convenentes, com amparo nos preceitos dos artigos 611-A e 611-B da CLT, ajustam que a multa do artigo 9º da Lei 7.238/84 não terá aplicação e não terá eficácia em relação aos contratos de trabalho mantidos entre empregados e empregadores do segmento de asseio e conservação no Estado do Rio Grande do Sul.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DESPESAS 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DO TRABALHO NO PERÍODO RESPECTIVO

O empregado que for despedido sem justa causa ou que pedir demissão, poderá pedir a dispensa do cumprimento do aviso prévio e o empregador terá a faculdade de dispensá-lo ou não do cumprimento do aviso prévio.

Caso o empregador decida dispensar o empregado do cumprimento total ou parcial do aviso prévio trabalhado:

- a)** deverá o empregador registrar a concessão da dispensa no verso do aviso ou em documento próprio, fornecendo ao empregado cópia do aviso prévio ou cópia do documento próprio onde constou a dispensa do cumprimento do aviso prévio;
- b)** deverá pagar as verbas rescisórias até o 1º (primeiro) dia útil seguinte à data inicialmente prevista para o término do aviso (data do término do aviso prévio se não houvesse a dispensa);
- c)** ficará o empregador automaticamente desonerado do pagamento dos dias restantes do aviso prévio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO

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 VIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS

Os empregadores sujeitos ao E-Social anotarão os dados e as atualizações do contrato de trabalho na CTPS digital do empregado, enquanto que os empregadores não sujeitos ao E-Social seguirão anotando na CTPS física os dados e atualizações do contrato de trabalho, inclusive a função e o código correspondente da "Classificação Brasileira de Ocupações - CBO".

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS

Os cursos promovidos pelo empregador, quando a frequência ou comparecimento forem obrigatórios, serão realizados dentro da respectiva jornada de trabalho. No caso de exceder a jornada de trabalho, os empregados deverão receber o pagamento das horas excedentes acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento).

As horas superiores à jornada de trabalho contratada, consumidas/investidas pelos trabalhadores em cursos de aprimoramento profissional ministrados ou administrados pelo SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e outras entidades credenciadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de interesse do empregador e sem custos para o empregado, não serão computadas na jornada de trabalho e não serão consideradas como horas de trabalho para nenhum fim.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA EXECUÇÃO DO TRABALHO

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUEBRA DE MATERIAL

Não será permitido o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GESTANTES

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, fica assegurado à empregada comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho. Se a empregada comprovar ao empregador o seu estado gravídico até 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, assegurada será a reintegração no emprego e a indenização correspondente aos salários entre a rescisão e a efetiva reintegração no emprego, deduzido o valor pago a título de aviso prévio indenizado, se pago, e a compensação no curso do contrato das demais verbas rescisórias pagas. Em sentido oposto, se a comprovação do estado gravídico ao empregador acontecer depois de transcorridos 90 (noventa) 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, de modo a se evitar e a não se incentivar abuso de direito e enriquecimento sem causa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA

O trabalhador que (a) contar com pelo menos 4 (quatro) anos de serviço ininterrupto para o mesmo empregador, que (b) estiver a 01 ano, ou menos, para obter as condições legais necessárias à concessão da aposentadoria não especial, que (c) for despedido sem justa causa e que (d) comprovar ao empregador, no prazo de até 30 dias após a comunicação da despedida sem justa causa, que atende os requisitos das letras "a" e "b" supra, adquirirá direito à estabilidade provisória no emprego até a data do implemento das condições necessárias à concessão da aposentadoria, salvo cometimento de falta grave.

O implemento das condições assegura-lhe o direito à reintegração no emprego nas mesmas bases anteriores.

Não haverá direito à estabilidade provisória prevista nesta cláusula: (1) no caso de pedido de demissão ou de despedida por justa causa; (2) caso a despedida sem justa causa decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, desde que tal contrato seja o único mantido pelo empregador na localidade ou (3) caso a despedida sem justa causa decorra de comprovada perda, pelo empregador, do contrato de prestação de serviços em que o empregado executava seus serviços, cumulada com a recusa do empregado de passar a trabalhar em outro posto de serviço na mesma localidade e sob as mesmas condições de salário e horário.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA COMPENSATÓRIA

É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação das horas no mesmo mês, na forma do § 6º, do art. 59 da CLT.

Fica autorizada, mediante acordo individual escrito, a adoção do horário de trabalho de 12 horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso de que trata o art. 59-A da CLT.

Dada as peculiaridades do serviço, fica autorizada, mediante acordo individual escrito, a adoção de intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos na jornada compensatória de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas seguidas de descanso de que trata o art. 59-A da CLT para os trabalhadores lotados na execução dos serviços de portaria/recepção/vigia/guarda e similares.

Excetuam-se da exigência da licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT o regime de compensação de horas semanal, o regime de compensação de jornada autorizado pelo § 6º, do art. 59 da CLT e o horário de trabalho de 12/36 horas autorizado pelo art. 59-A da CLT.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado "BANCO DE HORAS", na forma do § 2º do art. 59 da CLT e dos critérios estabelecidos nesta cláusula.

A duração da jornada de trabalho poderá ser prorrogada sem que haja qualquer acréscimo salarial, mesmo em atividades insalubres, caso ocorra a correspondente diminuição da duração da jornada de outro dia, de tal maneira que não exceda, no período máximo de seis meses, à soma das jornadas semanais de trabalho legais previstas.

As horas do “*Banco de Horas*” não poderão ser descontadas ou compensadas com as férias dos empregados e as ausências legais estabelecidas no artigo 473 da CLT.

As horas trabalhadas para compensação serão sempre consideradas na paridade de 1h (uma hora) para 1h (uma hora).

Fica assegurado, em qualquer caso, o gozo de repouso semanal remunerado de 24h (vinte e quatro horas) coincidente com um domingo por mês e o gozo de intervalo de 11h (onze horas) entre duas jornadas de trabalho.

Salvo a fixação do repouso semanal remunerado noutro dia da semana, o trabalho prestado em domingo ou feriado será remunerado com adicional de 100% (cem por cento).

As horas extras prestadas e não compensadas no período de seis meses serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento, acrescidas do respectivo adicional de horas extras.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma indicada nesta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas na forma do parágrafo terceiro do artigo 59 da CLT.

Excetua-se da exigência da licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT o regime de banco de horas autorizado na forma § 2º do art. 59 da CLT.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DURAÇÃO DOS INTERVALOS NA JORNADA

Considerando a especificidade dos serviços de asseio e conservação prestados às pessoas jurídicas de direito público e/ou privado, que não podem coincidir ou prejudicar o andamento normal destas outras atividades, fica permitido, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, que o intervalo entre turnos da mesma jornada de trabalho seja superior a 2h (duas horas) e até o máximo de 4h (quatro horas).

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATRASO - REPOUSO - COMPENSAÇÃO

Será assegurado o repouso semanal remunerado ao empregado que chegar atrasado ao serviço e receber autorização do empregador para trabalhar normalmente, compensando-se o atraso no final da jornada de trabalho do próprio dia ou de outro dia da mesma semana.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REGISTRO DO PONTO

Convencionam as partes que não será considerado trabalho extraordinário o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico, manual ou eletrônico, contados 5min (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término dos respectivos turnos de trabalho de cada jornada.

Para efeito de aplicação do art. 74 da CLT, considerar-se-á como estabelecimento, tendo em vista as peculiaridades do segmento, não as sedes dos empregadores, mas sim os postos ou frentes de trabalho onde os trabalhadores estejam executando seus serviços.

Fica autorizada a adoção, mediante acordo coletivo de trabalho, de sistemas alternativos eletrônicos de ponto que atendam as seguintes condições:

- a) a utilização do sistema não poderá gerar para os trabalhadores custos associados à aquisição do aparelho celular móvel e à banda de telefonia/ franquia de internet;
- b) o empregado poderá fazer os registros através de aparelho celular próprio ou de terceiros, ou, ainda, através de aparelho disponibilizado pela empresa nos locais de prestação dos serviços, vez que o acesso ao sistema deverá ser por "usuário" e "senha" específico para cada trabalhador;
- c) o sistema deve possibilitar a visualização eletrônica pelo empregado das marcações por ele realizadas;
- d) o sistema deve gerar extrato impresso mensal em duas vias, sendo uma para assinatura do empregado e arquivo da empregadora e outra para controle do empregado;
- e) o sistema deve garantir o absoluto sigilo da senha criada pelo empregado.

O Sindicato Profissional formalizará os acordos coletivos relativos a sistemas alternativos eletrônicos de ponto no prazo de até 10 dias da solicitação da empresa para a adoção do sistema alternativo que atenda as condições ora definidas.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO PRÉVIA

O empregado fica obrigado a comunicar ao empregador, até o dia útil imediatamente anterior, as faltas ao trabalho pelos motivos relacionados nos incisos II, III (no caso de parto agendado), IV a VIII do artigo 473 da CLT.

O empregado, sempre que possível, comunicará ou solicitará que terceiros comuniquem à empregadora, pessoalmente, por telefone, e-mail ou carta, a necessidade e o tempo de afastamento do trabalho por motivos outros que não os indicados no artigo 473 da CLT, tais como, mas não se resumindo, a afastamento por doença e acidente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES ESCOLARES DO TRABALHADOR

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, com o acréscimo do terço (1/3) constitucional.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS

Condicionado à concordância do empregado, que deverá ser manifestada por escrito, o pagamento do valor relativo ao período de férias poderá ser efetuado da seguinte forma:

- a) o valor do 1/3 de férias devido e o valor integral do abono de férias, se houver, obrigatoriamente até dois dias antes do início do gozo das férias,
- b) e o valor dos dias de férias gozados como se salários fossem, isto é, com o pagamento dos dias de férias gozados em um determinado mês até o dia do vencimento do salário do respectivo mês.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SAQUE DO PIS

Os empregadores que não pagarem diretamente o PIS, deverão dispensar os seus empregados, que tenham jornada de trabalho coincidente com o horário de funcionamento dos bancos, durante 1 (um) dia para saque do PIS, sem prejuízo dos salários e demais direitos do trabalhador que comprove que realizou o saque no dia da dispensa.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORME

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação do uniforme é encargo do empregado, que o devolverá limpo no ato da rescisão do contrato de trabalho. A higiene e conservação de uniformes especiais é encargo do empregador.

Em não havendo a entrega do uniforme no ato da rescisão contratual ou no caso de comprovada má conservação do uniforme, o empregador ficará autorizado a descontar os respectivos valores do empregado.

Os uniformes de trabalho, quando exigidos, deverão oferecer segurança e conforto, inclusive térmico, e se adequarem ao ambiente e às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRAZO DE VALIDADE DOS EXAMES MÉDICOS

As empresas do segmento, na forma do subitem 7.4.3.5.2, da NR 07 da Portaria 3214/78, ficam autorizadas a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90 (noventa) dias.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

Os empregadores reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestem serviços ao Sindicato profissional e pelos profissionais da rede pública e particular, desde que conste nos atestados o nome do profissional e seu número de inscrição no respectivo Conselho.

Os atestados médicos certificados digitalmente serão aceitos e reconhecidos como eficazes por empregados e empregadores.

Os empregados deverão entregar/encaminhar os atestados médicos aos empregadores no prazo mais curto possível e no máximo até o dia do retorno ao serviço, de modo a permitir a necessária substituição de pessoal e de modo a permitir a adequação da folha de pagamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE FILHOS

O pai, a mãe e o responsável legal de criança de até 14(quatorze) anos de idade que tiver que faltar ao serviço para atender problemas de saúde de seu filho ou representado ou que tiver que faltar ao serviço para acompanhar filho ou representado em apresentação de boletim escolar, na medida em que comprovar a necessidade e o efetivo atendimento médico-hospitalar ou o efetivo acompanhamento em apresentação de boletim escolar, terá a respectiva falta abonada pelo empregador, até o limite máximo de 8(oito) faltas abonadas por ano de vigência do respectivo contrato de trabalho.

O mesmo direito é assegurado ao pai, à mãe e ao responsável legal de pessoa de qualquer idade que seja portadora de deficiência que a impossibilite de buscar sozinha o atendimento médico-hospitalar que necessita.

O limite máximo de 8(oito) faltas abonadas por ano não é cumulativo, de modo que cada ano novo de vigência do contrato assegurará apenas 8(oito) faltas abonadas, mesmo que no(s) ano(s) anterior(es) o empregado não tenha atingido o limite máximo de 8(oito) faltas abonadas.

O abono da falta será concedido a apenas um acompanhante por atendimento médico-hospitalar ou acompanhamento de entrega de boletim.

O abono da falta não abrangerá e não assegurará a concessão do vale transporte e nem do auxílio alimentação.

Para os empregados que trabalham em jornada 12/36, o abono será de meio turno de trabalho por evento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ALTA PREVIDENCIÁRIA

O empregado deverá se apresentar ao trabalho até o segundo dia seguinte ao da alta previdenciária, entregando à empregadora o competente documento da alta previdenciária. Caso o empregado resolva recorrer da alta previdenciária e opte por não trabalhar durante a tramitação do recurso, deverá ele comunicar sua intenção por escrito ao empregador no prazo de 5 dias da efetiva interposição do recurso administrativo.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SESMT COLETIVO

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul fica autorizado, para efeito das previsões do subitem 4.14.3, da NR 04 da Portaria 3214/78, a constituir, organizar e administrar "Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho" comuns ou coletivos (SESMT comum ou coletivo).

Os trabalhadores do segmento ficam autorizados a participar dos SESMT's dos tomadores de serviços de suas empregadoras (subitem 4.5.3 da NR 4 da Portaria 3214/78).

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO AO EXAME PRÉ-NATAL

A trabalhadora que comunicar ao empregador, por escrito e com antecedência mínima de 5(cinco) dias, a necessidade de afastamento do trabalho em um dia por mês para a realização de exame pré-natal, além de

assegurar a dispensa do trabalho no respectivo dia, fará jus ao vale transporte e ao auxílio alimentação do respectivo dia, este se a trabalhadora cumprir jornada diária de trabalho superior 6(seis) horas, desde que comprove a efetiva realização do exame até o segundo dia útil imediatamente seguinte.

RELAÇÕES SINDICAIS COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE EMPRESA

É facultativa a constituição da comissão prevista pelo art. 510-A da CLT, sendo que a referida comissão não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do caput art. 8º da Constituição.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregadores se obrigam a dispensar os membros efetivos da diretoria do sindicato profissional, sem prejuízos dos respectivos salários, por 15 (quinze) dias alternados no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que a dispensa seja requisitada com 48h de antecedência e que tenha por finalidade o atendimento de interesses do sindicato profissional.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL PATRONAL

Por decisão da Assembleia Geral da Categoria, tomada com amparo no preceito da alínea “e” do art. 513 da CLT, todas as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO, associadas ou não, recolherão compulsoriamente aos cofres do Sindicato, a título de Contribuição para custeio da atividade sindical Patronal, a importância de R\$19,00 (dezenove reais) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de janeiro de 2021 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição para custeio da atividade sindical patronal será recolhido em parcela única até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2021, ou em até 10 (dez) parcelas mensais, iguais e consecutivas, desde que não resultem parcelas inferiores a R\$500,00 (quinhentos reais) cada uma e desde que a primeira parcela seja quitada espontaneamente até dia 10 (dez) de fevereiro de 2021, e as demais nos dias 10 (dez) dos meses imediatamente seguintes. Em caso de mora ou inadimplência, parcial ou total, haverá a incidência de cláusula penal de 10% (dez por cento) sobre o saldo devido já atualizado monetariamente pela variação mensal do IGP-M (Fundação Getúlio Vargas) e acrescido de juros de mora de 1% ao mês.

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SINDASSEIO - fica autorizado a contratar empresa especializada para a operação do sistema de cobrança da Contribuição para o Custeio da Atividade Sindical Patronal, ajustando a forma e os prazos de cobrança com vistas a melhor operacionalizar o sistema.

As Contribuições para Custeio da Atividade Sindical Patronal serão creditadas para o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO. A Assembleia Geral da Categoria que instituiu as contribuições é datada de 13 de novembro de 2020. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de janeiro de 2021.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DA ATIVIDADE SINDICAL LABORAL

As empresas da categoria econômica descontarão dos salários já reajustados de seus empregados, associados ou não do sindicato, abrangidos pela convenção, o valor equivalente a 1 (um dia) do salário, no mês de fevereiro/2021,

comprometendo-se a recolher e repassar o valor descontado ao SISERGS até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Na hipótese de a convenção não ser registrada e liberada pelo órgão competente em tempo hábil para o desconto da parcela referente ao mês de fevereiro, as empresas poderão efetuar o desconto no mês de março de 2021, com o consequente pagamento até o dia 10 do mês subsequente, sem juros e ou multas a ela relativas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para fins de conferência do devido pagamento do custeio laboral, deverá ser enviado ao sindicato profissional em até 30 dias após o pagamento, cópia da guia paga acompanhada da cópia da folha de pagamento do correspondente mês, juntamente com a relação dos profissionais vinculados na empresa atualizadas no mesmo mês, sob pena de multa fixada no valor de três vezes o piso mínimo da categoria por descumprimento da convenção coletiva de trabalho.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

Fica assegurado aos trabalhadores, exclusivamente aos não sócios do Sindicato Profissional, o direito de oposição ao desconto da Contribuição para o Custeio da Atividade Sindical que poderá ser exercido nas seguintes condições: a) - Após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o Sindicato Profissional promoverá ampla divulgação do instrumento coletivo, através de boletim informativo a ser distribuído na categoria; b) - Após a divulgação do boletim, os interessados em exercer o direito de oposição deverão encaminhar carta, escrita de próprio punho, manifestando o direito individual ao Sindicato (exceção feita aos analfabetos que poderão servir-se de terceiro para apresentar manifestação). A carta poderá ser entregue diretamente no sindicato profissional ou postada via correio. c) - No momento da entrega da carta de oposição (ou do recebimento por correio) o Sindicato signatário verificará a efetividade do recolhimento aos cofres do Sindicato do desconto efetuado na folha do trabalhador (a). Comprovado o recolhimento o Sindicato providenciará a imediata restituição do valor descontado da folha de pagamento do trabalhador (a). d) - Após os necessários registros em banco de dados (instituído para o controle dos trabalhadores contribuintes) o Sindicato laboral enviará à empresa com a qual o trabalhador mantém vínculo contratual mensagem formal comunicando que contribuições futuras não devem ser descontadas do específico (a) trabalhador (a). Na hipótese do envio da carta ser feito por postagem o trabalhador deve informar seu nome completo, CPF, o Banco, agência, conta e operação (quando for o caso) para que a restituição possa ser realizada ou, de outra forma, informar contato para que seja o trabalhador informado da disponibilização da restituição da contribuição. A empresa suspenderá o desconto da contribuição após o recebimento da comunicação emitida pelo Sindicato Profissional. Caso comprovada a prática do patrocínio ou campanha pelas empresas no sentido de levar os seus empregados a exercer o direito de oposição, esta prática será considerada inválida e ineficaz, remanescendo para empresa a obrigação de descontar dos empregados e repassar ao Sindicato Profissional os valores das contribuições, com acréscimos, as expensas da empresa, dos juros de mora, correção monetária e multa. O Sindicato Profissional, caso decida pela desconconsideração das oposições, deverá comunicar o fato às respectivas empresas a fim de prevenir responsabilidades e resguardar direitos.

§único

Se o direito de oposição for apresentado a entidade até o trigésimo dia após a data do primeiro desconto, o trabalhador terá direito a restituição integral do valor. Em caso contrário, a oposição implicará no cancelamento dos lançamentos futuros, sem efeito retroativo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

As entidades sindicais convenientes, inclusive para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, estarão autorizadas a emitir "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas da categoria econômica.

A emissão da "Certidão de Regularidade Sindical" estará condicionada a:

a) quitação das Contribuições de Custeio da Atividade Sindical estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

- b) cadastro regular e atualizado perante a entidade sindical;
- c) situação regular junto ao Plano de Benefício Social Familiar administrado pela FEEAC (Federação Laboral).

As certidões de regularidade sindical serão emitidas individualmente, com prazo de validade máximo de 90(noventa) dias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTES SINDICAIS - LIMITES POR EMPRESA

O sindicato profissional conveniente compromete-se a observar o limite máximo de indicação e de eleição de 3 (três) candidatos aos cargos de Diretoria e Conselho Fiscal por empresa da categoria econômica.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO

Os Sindicatos Convenientes, com amparo nos artigos 625-A, 625-C, 625-E e 611-A da CLT, ajustam neste ato a constituição de Comissão Intersindical de Conciliação Prévia para a solução de conflitos individuais do trabalho entre trabalhadores e empregadores.

A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia reger-se-á pelas seguintes regras gerais:

- a) a apresentação do conflito à Câmara de Conciliação será facultativa;
- b) a Comissão terá um representante nomeado pelo Sindicato Profissional e outro nomeado pelo Sindicato Patronal;
- c) os acordos celebrados, a critério das partes, poderão conceder eficácia liberatória em relação aos valores e direitos expressamente transacionados ou poderão ser submetidos à homologação judicial, na forma da alínea "f", do art. 652 da CLT, para quitação parcial ou geral do contrato de trabalho;
- d) os termos de acordo terão efeito de título executivo extrajudicial;
- e) o acesso à Câmara de Conciliação será gratuito aos trabalhadores e empregadores associados às respectivas entidades sindicais;
- f) haverá uma taxa de sucesso de 10% sobre o valor do acordo celebrado, a ser paga pelo empregador;
- g) as regras de funcionamento da Comissão serão definidas em seu Regimento Interno.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MULTAS

O empregador que descumprir as previsões desta convenção coletiva de trabalho especificamente em relação a (a) salários normativos e reajustes normativos, (b) auxílio alimentação, (c) auxílios previstos no plano de benefício familiar, (d) entrega da Relação de Empregados Admitidos e cópia da RAIS, (e) fornecimento de cópia do contrato de trabalho, (f) 13º salário, desde que tais irregularidades sejam apuradas e confirmadas pelos sindicatos convenientes, incorrerá em multa de quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida, e, no caso de reincidência, multa de 20% (vinte por cento) do salário do empregado prejudicado e a favor do empregado prejudicado, por previsão descumprida.

O empregador que, em até 10(dez) dias da formalização da rescisão de contrato de trabalho com menos de ano de vigência, não entregar ao empregado sua CTPS devidamente atualizada, incorrerá em multa a favor do empregado prejudicado em

O procedimento a ser observado pelos sindicatos convenientes para a apuração das irregularidades e confirmação da incidência das multas será o seguinte:

1)- Constatada/denunciada a irregularidade, o sindicato profissional conveniente encaminhará notificação escrita à empresa com a descrição da irregularidade, com a abertura de prazo de 10 (dez) dias para a apresentação de defesa escrita e apresentação de documentos, e com a orientação no sentido de que a defesa/justificativa deva ser encaminhada tanto ao sindicato profissional, como ao sindicato patronal;

2)- No prazo de 10 (dez) dias a contar do término do prazo para a apresentação da defesa/justificativa, Comissão Especial, formada por dois representantes nomeados pela FEEAC-RS - Federação dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul e dois representantes nomeados pelo Sindicato patronal conveniente, reunir-se-á para examinar os argumentos e documentos apresentados, decidir pela realização de diligência ou deliberar no sentido da confirmação ou não da incidência da multa;

3)- Se a Comissão Especial decidir pela realização de alguma diligência, nova reunião deverá acontecer no prazo de até 20 (vinte) dias para a deliberação acerca da confirmação ou não da incidência da multa; (4) serão lavradas atas das decisões da Comissão Especial.

As multas ora estabelecidas somente serão devidas e somente poderão ser cobradas se a Comissão Especial, por maioria dos seus integrantes, decidir pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa.

As multas ora estabelecidas, desde que a Comissão Especial tenha decidido pela confirmação da irregularidade e pela aplicação da multa, poderão ser cobradas judicial ou extrajudicialmente pelo empregado prejudicado ou pelo sindicato profissional em nome e representação do empregado prejudicado.

As multas estabelecidas nesta cláusula não excluem as multas por atraso nas homologações e no pagamento dos direitos rescisórios e nem as demais penalidades fixadas em outras cláusulas desta convenção.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

O Sindicato Profissional obriga-se a formular proposta para o Sindicato Patronal, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, até o dia 08 de novembro de 2021. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar a sua Assembleia Geral no prazo de 05 dias úteis da apresentação da proposta e a reunir-se com o Sindicato Profissional no prazo de 03 dias úteis a contar da realização da Assembleia Geral para apresentação da contraproposta.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 17.12.2021, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PUBLICIDADE DO ATO COLETIVO DE TRABALHO

Os empregadores ficam obrigados a afixar em local visível e de fácil acesso aos empregados, pelo prazo de 90 (noventa) dias a contar de sua assinatura, cópia da íntegra da Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e, ainda, da Sentença Normativa vigente.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser disponibilizada pelas entidades signatárias em local visível e de fácil acesso aos integrantes da categoria, podendo ser disponibilizada em endereço eletrônico (sítio) internet com acesso livre.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS COLETIVOS

Os acordos coletivos de trabalho firmados a partir desta data, para ter validade e eficácia, não poderão conter previsões que reduzam os direitos assegurados em lei e/ou na presente convenção coletiva de trabalho e deverão ter a anuência e assinatura conjunta do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CADASTRO JUNTO AO SESC

As empresas do segmento econômico, sempre que houver requerimento de seus trabalhadores, ficam obrigadas a cadastrar-se junto ao Serviço Social do Comércio – SESC para que os trabalhadores gozem dos benefícios de sócio.

**RICARDO ORTOLAN
PRESIDENTE
SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S**

**NUBIA BALBINA MARTINS
PRESIDENTE
SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL-SISERGS**

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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