



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXVI  
Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - Art. 611 ao art. 625

### CATEGORIA PROFISSIONAL DOS "EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO"

Período de vigência: 01-05-2007 até 29-02-2008.

#### I - CONVENENTES

##### 1. CATEGORIA ECONÔMICA

"SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDASSEIO", Av. Paraná, n.º 999, Porto Alegre, RS, CEP.: 90240-600. Telefone: (51)33622832. MF-CNPJ n.º 87.078.325/0001-75, devidamente registrado no processo Mtb-318.319 de 14 de janeiro de 1980.

##### 2. CATEGORIA PROFISSIONAL

"SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SEEAC/RS", estabelecido na rua Siqueira Campos, 1170, conjunto 52 - Telefones: (51) 3224-47-22 e 3224-48-82 - Porto Alegre (CEP-90010-001) - RS, CNPJ n.º 90.601.956/0001-31, registrado no Mtb sob n.º 46000.000686/95. Excetuando-se os empregados da categoria profissional em Municípios do Estado do Rio Grande do Sul nos quais esta já esteja organizada em Sindicato próprio, seja Municipal ou Intermunicipal e devidamente registrado no "Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES", do Ministério do Trabalho, conforme publicação no "Diário Oficial da União".

#### II - PRAZO DE VIGÊNCIA

As condições de trabalho estabelecidas no presente instrumento vigorarão a partir de 1º de maio de 2007 até 29 de fevereiro de 2008, exclusivamente na base territorial do Sindicato Profissional Convenente.

#### III - CATEGORIAS ABRANGIDAS

1. **Categoria econômica:** As "empresas de asseio e conservação" com atuação no Estado do Rio Grande do Sul, não só em serviços de asseio e conservação e afins, mas também em serviços terceirizados de outra natureza.



**2. Categoria Profissional:** Os empregados contratados por "empresas de *asseio e conservação*" mesmo que não exclusivamente em serviços de *asseio e conservação*, mas também em serviços terceirizados de outra natureza, segundo o princípio do paralelismo entre as categorias econômicas e profissionais e a atividade preponderante da empresa, são também representados pelo Sindicato Conveniente em sua respectiva base territorial.

#### IV - CONDIÇÕES DE TRABALHO AJUSTADAS

##### 1. GESTANTE

É assegurado às empregadas gestantes o direito a estabilidade provisória no emprego até 5 (cinco) meses após o parto. No caso de dispensa sem justa causa, deverá a empregada, se solicitado e custeado pelo empregador, realizar exame de gravidez na mesma oportunidade em que realizar o exame demissional. Em sendo positivo o exame de gravidez, a demissão será tornada sem efeito e o contrato de trabalho seguirá vigorando. Para a hipótese do exame de gravidez não ser realizado por ato ou vontade da empregada, ou de o exame de gravidez apresentar resultado negativo, fica assegurado à empregada comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 30 (trinta) dias após a rescisão do contrato de trabalho. Se a empregada comprovar ao empregador o seu estado gravídico até 30 (trinta) dias após a rescisão do contrato de trabalho, assegurada será a reintegração no emprego e o pagamento dos salários entre a rescisão e a efetiva reintegração no emprego. Em sentido oposto, se a comprovação do estado gravídico ao empregador acontecer depois de transcorridos 30 (trinta) dias da rescisão do contrato de trabalho, embora remanescendo o direito à reintegração, a empregada não terá direito e a empregadora não estará obrigada ao pagamento dos salários relativos ao período entre a rescisão do contrato e a data da efetiva comprovação do estado gravídico.

##### 2. APOSENTADORIA

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



### 3. 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.

### 4. PAGAMENTO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS

O pagamento dos salários e demais encargos devidos pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato (no caso do aviso prévio trabalhado), ou até o 10º (décimo) dia, contado da carta aviso (notificação ou aviso prévio) da demissão, quando este for indenizado, dispensado o seu cumprimento ou no caso de ausência do aviso prévio, sob pena do empregador responder por multa equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, multiplicado pelos dias vencidos até a data do efetivo pagamento destas obrigações e limitada ao valor equivalente a 4 (quatro) salários atualizados do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado. A presente multa será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT. No ato do pagamento das verbas rescisórias, o empregador deverá entregar, para ter direito à assistência sindical, os seguintes documentos: 1 - Carta aviso (aviso prévio); 2 - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado; 4 - Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), com os respectivos depósitos nos últimos 6 (seis) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão; 5 - Extrato do FGTS atualizado; 6 - CTPS devidamente atualizada, inclusive com o lançamento do pagamento da Contribuição Sindical recolhida ao Sindicato profissional da categoria; 7 - Seguro-Desemprego - CD; 8 - Guias de Pagamento da Contribuição Sindical profissional e da Contribuição Assistencial profissional; 9 - Certidão de Regularidade Sindical fornecida pelos Sindicatos Convenentes (Cláusula n.º 18 desta Convenção); e 10 - Na forma da Portaria n.º 3.214, de 08-06-78, com a redação que a Portaria SSMT n.º 12, de 06-06-83 deu à NR-7 - Exame Médico Demissional. No caso do empregado receber remuneração variável (horas extras, adicional de horas extras, adicional noturno, etc.), fazer no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho demonstrativo para efeitos das integrações e apresentar os devidos recibos de pagamento salarial para comprovação do demonstrativo referido.

### 5. CARTA AVISO

A comunicação da rescisão contratual, quer de parte do empregador ou quer de parte do empregado, será feita através de carta aviso (aviso prévio) e, se for por justa causa, com a especificação do motivo desta, indicando, em qualquer



hipótese, o pagamento das parcelas rescisórias na sede do Sindicato profissional. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias será atestada pelo Sindicato profissional, desobrigando o empregador da multa de pagamento do salário-dia e da multa prevista em lei.

#### **6. RECIBO DE PAGAMENTO SALARIAL E 2ª VIA DA RESCISÃO CONTRATUAL**

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

#### **7. JORNADA DE TRABALHO COMPENSATÓRIA**

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal diária até o limite máximo legal permitido visando a compensação de horas não trabalhadas em outro dia da semana, sem que esse acréscimo diário seja considerado como trabalho extraordinário. Da mesma forma, as empresas poderão praticar jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) de descanso exclusivamente em serviços de portaria/vigia e/ou recepção, sem que este acréscimo de horas na jornada seja considerado como trabalho extraordinário. Em ambos os casos é irrelevante que a atividade seja insalubre. A adoção da jornada compensatória de 12h (doze horas) de trabalho por 36h (trinta e seis horas) de descanso importará, em qualquer hipótese, na obrigação de pagamento do salário normativo respectivo. Fica ressalvado, porém, quando se tratar de empregado menor, a existência de autorização por atestado médico, constante na sua CTPS, concedida por médico do INSS ou por este credenciado, e, nas localidades em que não houver serviço médico oficial, por médico particular em documento em separado.

#### **8. BANCO DE HORAS**

Os empregadores e os empregados ficam autorizados a implementar o sistema legal denominado "BANCO DE HORAS", na forma dos critérios básicos estabelecidos nesta cláusula.

**8.1.** A duração da jornada de trabalho, exclusivamente dos trabalhadores contratados para o cumprimento de jornada mensal de 220h (duzentos e vinte horas), 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 60 (sessenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas e à soma das jornadas bimestrais previstas, considerando-se como normal a jornada bimensal de 372h (trezentos e setenta e duas horas) de efetivo trabalho.



8.2. A duração da jornada dos trabalhadores que laboram em serviços de portaria/vigia e/ou recepção poderá ser prorrogada até 12h (doze horas) por dia, enquanto que a jornada dos demais trabalhadores poderá ser prorrogada até o máximo de 10h (dez horas) por dia.

8.3. Respeitados os limites estabelecidos nesta cláusula, a prestação laboral excedente a 372h (trezentos e setenta e duas horas) de efetivo trabalho a cada período de 2 (dois) meses, considerar-se-á como horas extras.

8.4. 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.

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

8.6. 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.

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

8.8. As horas extras prestadas e não compensadas no período de 60 (sessenta) dias serão remuneradas com base no salário-hora vigente na época do pagamento.

8.9. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma indicada nesta cláusula "8", o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas na forma do parágrafo terceiro do artigo 59 da CLT.

#### 9. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

#### 10. COMPENSAÇÃO – FERIADOS

Será estabelecida, mediante acordo entre o empregador e a maioria dos empregados, a possibilidade de compensação do trabalho nas segundas-feiras ou sextas-feiras com o trabalho em 1 (um) ou mais sábados anteriores, ou com o aumento de carga horária em outros dias da semana, bem assim quando recair dia feriado em terças ou quintas-feiras, sempre respeitado o limite máximo de 44h semanais de trabalho. Nestes casos ficará valendo, para todos os efeitos legais, o atestado médico estabelecido para o menor.



#### **11. 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).

#### **12. 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.

#### **13. REGISTRO DO PONTO**

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

#### **14. 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 no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que estiver, sem qualquer ônus para o empregado.

#### **15. ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

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

#### **16. GRATIFICAÇÃO DE NATAL - 13º SALÁRIO**

Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª (primeira) parcela da Gratificação de Natal - 13º Salário - no mês de janeiro, terão a faculdade de requerer o pagamento até o dia anterior ao início do gozo das férias, recebendo



o respectivo valor até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao retorno das férias, incluindo-se no cálculo o período de férias, até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos duodécimos já vencidos.

#### **17. RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas deverão fornecer para o Sindicato profissional, no sentido deste manter o controle da categoria profissional representada, uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos, até 20 (vinte) dias após a entrega deste formulário no Ministério do Trabalho, bem como, no mesmo prazo, cópia da RAIS - Relação Anual de Informações e Salários.

#### **18. CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

As entidades sindicais convenentes, para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, emitirão "Certidão de Regularidade Sindical" em favor das empresas da categoria econômica que atenderem as seguintes obrigações sindicais:

- a) quitação da contribuição sindical profissional;
- b) quitação da contribuição sindical patronal;
- c) quitação da contribuição negocial profissional (item 40 desta Convenção Coletiva de Trabalho);
- d) quitação da contribuição negocial patronal (item 39 desta Convenção Coletiva de Trabalho).

**18.1** - As certidões de regularidade sindical serão emitidas individualmente pelos sindicatos convenentes, com prazo de validade máximo de 90 (noventa) dias.

**18.2** - Os sindicatos convenentes assumem o compromisso de criar mecanismos de fomento e controle à observância das exigências dos artigos 607 e 608 da CLT.

#### **19. GUIAS RSC**

No ato do pagamento das verbas rescisórias, mediante requerimento do empregado, o empregador deverá entregar-lhe o formulário da "Relação e Salários de Contribuição - RSC", ou seu equivalente, devidamente preenchido e assinado, relativo ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins previdenciários e segundo modelo do respectivo órgão.

#### **20. VALE TRANSPORTE**

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

**20.1** - A faculdade do desconto acima permitido é exclusivamente sobre o valor do salário normativo dos dias efetivamente trabalhados, e não sobre o salário correspondente a 30 (trinta) dias.

**20.2** - Os empregadores terão a faculdade de cumprir a obrigação do artigo 1º da Lei 7.418/85 - concessão de vale-transporte - mediante a antecipação em dinheiro da quantia necessária a permitir o deslocamento do empregado da



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

#### **21. 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.

#### **22. 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. (estou excluindo o, porque não faz sentido o trecho "ressalvado o tempo de serviço superior a 2 (dois) anos".)

#### **23. 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.

#### **24. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

#### **25. DESCONTOS**

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

#### **26. FUNÇÃO GRATIFICADA**

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



## 27. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores que não mantenham convênios médicos e odontológicos, reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestem serviços ao Sindicato profissional.

## 28. ATENDIMENTO DE FILHOS

As empregadas que tiverem que faltar ao serviço, até 6 (seis) dias por ano, para atender problemas de saúde de seus filhos de até 10 (dez) anos de idade, na medida que comprovarem a necessidade do atendimento ao filho, terão as respectivas faltas abonadas pelos empregadores.

## 29. AUXÍLIO FUNERAL

O empregador pagará, ao(s) dependente(s) previdenciário(s) do empregado falecido que não estava com o contrato de emprego suspenso ou interrompido há mais de 30 (trinta) dias, auxílio funeral de R\$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais) no ato da formalização da rescisão respectivo contrato.

**29.1** - O empregador, como alternativa ao cumprimento da obrigação de pagamento do auxílio funeral de R\$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), poderá contratar seguro de vida em grupo ou pecúlio que garanta indenização mínima de R\$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais) aos dependentes do empregado falecido.

**29.2** - Fica autorizado, caso do empregador opte pela contratação de seguro de vida ou pecúlio, o desconto compulsório máximo de R\$0,35 (trinta e cinco centavos de real) por mês dos salários dos empregados beneficiários do seguro de vida ou pecúlio.

## 30. SAQUE DO PIS

Os empregadores que não pagarem diretamente o PIS, deverão dispensar os seus empregados durante 1 (um) dia para saque do PIS, sem prejuízo dos salários e demais direitos do trabalhador.

## 31. REGISTRO DA FUNÇÃO NA CTPS

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

## 32. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E DA RESCISÃO CONTRATUAL

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

**32.1** - Se o pagamento do salário for realizado por meio de cheque, a empregadora garantirá ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo dentro do horário bancário no mesmo dia, tempo esse que no máximo será 2 (duas) horas.



### 33. INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

**33.1** - Considerando a data-base da categoria profissional, a indenização adicional só caberá nos contratos de trabalho cujos 30 (trinta) dias do aviso prévio trabalhado, indenizado ou dispensado tenham o seu termo final dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem o dia 1º de março de 2008.

**33.2** - No caso do último dia do aviso prévio de 30 (trinta) dias (indenizado, dispensado ou trabalhado) coincidir com o dia 1º de março ou cair em data subsequente, o empregado não terá direito de receber o pagamento desta indenização adicional, mas sim o pagamento dos títulos rescisórios com base nas novas condições de trabalho vigentes a partir de 1.º de março de 2008.

**33.3** - O pagamento das parcelas rescisórias devidas complementarmente pelas novas condições de trabalho deverá ocorrer, sem a incidência de qualquer multa, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a publicação ou divulgação da Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

### 34. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO TRABALHO NO PERÍODO RESPECTIVO

O empregado que for despedido sem justa causa ou que pedir demissão, terá o direito de pedir e receber dispensa do cumprimento do período de aviso prévio trabalhado para assumir novo emprego, precisando, para tanto, comunicar sua intenção por escrito ao empregador com 5 (cinco) dias de antecedência e apresentar documento que comprove a obtenção do novo emprego. Neste caso, o empregador ficará automaticamente desonerado do pagamento dos dias restantes do seu cumprimento, pagando as verbas rescisórias até o 1º (primeiro) dia útil imediato à data do término do contrato inicialmente prevista.

### 35. CURSOS

Os cursos promovidos pelo empregador, quando a freqüência 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).

### 36. CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - COMUNICAÇÃO

As empresas integrantes da categoria econômica que angariarem contratos para a prestação de serviços deverão comunicar por escrito ao Sindicato profissional da respectiva base territorial, em até 30 (trinta) dias após a data de sua assinatura, o nome e endereço do contratante, a data do início dos serviços e o número de trabalhadores que lotou para a sua execução.



### 37. MULTA

O empregador que descumprir obrigação de fazer, pagamento do salário normativo, aumento e/ou reajustamento salarial normativo ou de lei, adicional de tempo de serviço, recolhimento ao FGTS na conta do empregado e pagamento do vale-transporte, pagará multa em quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado prejudicado e em seu favor, no caso de reclamação judicial patrocinada pelo Sindicato profissional desta categoria, sendo vedada acumulação de multa.

37.1 - O empregador que efetuar pagamento de salário com atraso, pagará ao empregado prejudicado multa em quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário atrasado.

### 38. 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.

### 39. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2007 - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDASSEIO

Por decisão da Assembléia 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 Assistencial Patronal, a importância de R\$15,00 (quinze reais) por empregado com contrato de trabalho em vigor no mês de maio de 2007 e devidamente comprovado. O valor da Contribuição Assistencial Patronal será recolhido em parcela única até o dia 11 (onze) de junho de 2007, ou em até 5 (cinco) parcelas mensais, iguais e consecutivas, desde que não resultem parcelas inferiores a R\$200,00 (duzentos reais) cada uma e desde que a primeira parcela seja quitada espontaneamente até dia 11 (onze) de junho de 2007, 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.

39.1 - As Contribuições Assistenciais Patronais serão creditadas para o **Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul - SINDASSEIO**. A Assembléia Geral da Categoria que instituiu as contribuições é datada de 08 de março de 2007. Esta cláusula entra em vigor na data de 01 de maio de 2007.



**40. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL - "SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SEEAC/RS"**

**40.1** - Com fundamento na alínea "e" do art. 513 da CLT bem como na deliberação unânime tomada na Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional realizada na data de 09-02-2007, as empresas da categoria econômica deverão descontar nos salários de seus empregados pertencentes à categoria profissional, sindicalizados ou não, a quantia equivalente a 1 (um) dia do salário básico já reajustado por este ato normativo, referente aos meses de maio e novembro de 2007, recolhendo os valores descontados no mês de maio de 2007 até o dia 18 (dezoito) de junho de 2007 quanto a primeira parcela, e, quanto a segunda parcela até o dia 10 (dez) de dezembro de 2007. O não recolhimento dos valores descontados implicará no acréscimo de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e de multa de 10% (dez por cento), sem prejuízo da atualização monetária do débito total.

**40.2** - Fica assegurado aos empregados NÃO SINDICALIZADOS ou NÃO ASSOCIADOS o direito de se oporem aos referidos descontos mediante carta de próprio punho, salvo quanto aos analfabetos que poderão servir-se de terceiro para deduzir a sua manifestação, a qual deverá ser entregue ao próprio empregador no prazo de até 10 (dez) dias após sofrerem o desconto da primeira parcela, cuja cópia com recebimento pelo empregador deverá ser remetida para o Sindicato profissional.

**40.3** - Fica assegurado aos empregados NÃO SINDICALIZADOS ou NÃO ASSOCIADOS que não se opuserem ao desconto da Contribuição Assistencial, o benefício pessoal da assistência médica e odontológica prestada pelo Sindicato, mediante a apresentação do contracheque em que conste o desconto deste encargo profissional em favor do SEEAC/RS.

**40.4** - As empresas da categoria econômica que deixarem de proceder o recolhimento da Contribuição Assistencial descontada de seus empregados nos prazos fixados, pagarão às suas próprias expensas, além do valor integral devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o total devido já corrigido.

**40.5** - Havendo comprovada 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 a empresa a obrigação de descontar dos empregados e repassar para o Sindicato Profissional os valores das contribuições assistenciais, com acréscimo, às expensas da empresa, dos juros de mora, correção monetária e multa.

**40.6** - O Sindicato Profissional, caso decida pela desconsideração de oposições, deverá comunicar o fato às respectivas empresas a fim de prevenir responsabilidades e resguardar direitos.



#### 41. SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo geral da categoria profissional, a partir de 01-05-2007, para uma prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais, é fixado na quantia de R\$397,39 (trezentos e noventa e sete reais e trinta e nove centavos), pelo que nenhum trabalhador da categoria profissional poderá receber salário inferior ao valor ora estabelecido quanto ao salário para 220h mensais de trabalho.

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

FUNÇÕES	SALÁRIO MENSAL
Aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, Aplicador de bactericida e Desinsetizador.	R\$437,10
Ascensorista – 180h	R\$401,11
Copeira	R\$397,39
Cozinheira	R\$417,22
Auxiliar de Cozinha	R\$397,39
Merendeira de Escola/Creche	R\$417,21
Faxineiro, Limpador, Auxiliar de Limpeza e Servente de Limpeza	R\$397,39
Jardineiro	R\$397,39
Porteiro/Vigia de Condomínios Residenciais ou Comerciais	R\$448,60
Porteiro, Vigia de Empresas, Associações, Fundações, Instituições de Beneficência e Entidades Públicas	R\$478,49
Recepcionista	R\$449,25
Zelador de Edifício – CBO n.º 5141-20	R\$484,26
Telefonista – 180h	R\$449,25
Coletor, Lixeiro e Limpeza urbana – CBO n.º 5142-05	R\$468,60
Gari, Varredor – Limpeza urbana – CBO n.º 5142-15	R\$397,39
Reciclador de Lixo Urbano	R\$442,73



Auxiliar ou Assistente Administrativo, exceto Contínuo ou Office-boy	R\$449,25
Contínuo ou Office-boy	R\$397,39
Orientador de Shopping	R\$478,49
Orientador de estacionamento	R\$397,39
Leiturista de Medidores de Água e Luz	R\$442,25
Motoboy	R\$442,25
Operador de Central de Monitoramento	R\$478,49
Atendente de Chamado de Alarme/Suporte	R\$478,49
Servente de Conservação Predial / Auxiliar de Manutenção Predial	R\$397,39
Repositor	R\$435,83

#### 42. SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA

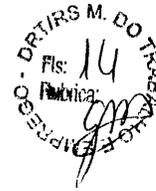
O salário normativo do empregado que trabalha em jornada reduzida, ou seja, inferior a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, será obtido através do seguinte cálculo: Dividir a duração do trabalho semanal ("jornada" semanal contratada) por 6 (seis) dias da semana; após, multiplicar este resultado por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

#### 43. MAJORAÇÃO SALARIAL GERAL

Os trabalhadores integrantes da categoria profissional que percebam salário diverso dos salários normativos fixados na Cláusula n.º 41 acima, terão os seus salários reajustados, em 1º de maio de 2007, em quantia equivalente a 4,80% (quatro inteiros e oitenta centésimos por cento) sobre os salários do mês de maio de 2006, compensados, após, todos os aumentos espontâneos ou coercitivos havidos no período de 02-05-2006 até 30-04-2007, 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.

#### 44. MAJORAÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL

Os trabalhadores admitidos a partir de 1º de junho de 2006 terão os seus salários reajustados proporcionalmente à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. O empregado mais novo, entretantes, não poderá receber salário superior ao percebido pelo empregado mais antigo na mesma empresa, desde



que ambos exerçam a mesma função e cujo tempo de serviço seja inferior a 2 (dois) anos.

#### **45. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-05-2007, adicional de insalubridade em grau médio (vinte por cento) para os trabalhadores da categoria profissional que exerçam as funções de Aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, Aplicador de bactericida e Desinsetizador, Copeira, Cozinheira, Merendeira de Escola/Creche, Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza, Gari/Varredor (CBO n.º 5142-15), Zelador de edifício (CBO n.º 5141-20) e Jardineiro, e adicional de insalubridade em grau máximo (quarenta por cento) para os trabalhadores que exerçam as funções de Lixeiro/Coletor (CBO n.º 5142-05) e Reciclador, ambos calculados sobre o valor do salário normativo da respectiva função para a prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais e sujeitos às incorporações previstas em lei.

**45.1** - O pagamento deste adicional de insalubridade não desobriga as empregadoras de fornecerem para tais empregados os "Equipamentos de Proteção Individual - EPI", segundo Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

**45.2** - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

**45.3** - A imposição do adicional de insalubridade em grau médio não retirará ou prejudicará o direito dos empregados que já estejam recebendo o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, ou seja, 40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário normativo da respectiva função, seja a que título for.

**45.4** A prestação laboral extraordinária dos empregados que recebem o pagamento de adicional de insalubridade prescinde da inspeção e licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

#### **46. EXAMES ESCOLARES**

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.

#### **47. DISPENSA DOS DIRIGENTES DO SINDICATO**

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.

#### **48. DIRIGENTES SINDICAIS – LIMITE POR EMPRESA**

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

#### **49. HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES**

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

#### **50. 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.

#### **51. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores, salvo a hipótese prevista no item "51.1" adiante, a partir de 1º de maio de 2007 proporcionarão aos empregados que cumpram jornada diária de trabalho superior 6(seis) horas, isto é, àqueles que têm necessidade e direito a intervalo de uma hora para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, auxílio alimentação sob a forma de ticket, cartão ou vale em valor não inferior a R\$4,70 (quatro reais e setenta centavos) por dia de efetivo trabalho, ou auxílio alimentação mediante o fornecimento de refeição pronta ou em restaurante próprio ou de terceiros de valor não inferior a R\$4,70 (quatro reais e setenta centavos) por dia de efetivo trabalho, autorizado, em qualquer hipótese, o desconto nos salários dos empregados da quantia equivalente até 20% (vinte por cento) do valor do auxílio alimentação proporcionado.

**51.1** - Os empregados lotados em contratos de prestação de serviços celebrados por seus empregadores com órgãos, entes ou instituições públicas até 30 de abril de 2003, somente farão jus ao benefício do auxílio alimentação, instituído através do item "51." supra, se e quando o órgão, ente ou instituição pública concordar e efetivamente repassar ao preço do contrato de prestação de serviços ou promover o ressarcimento dos custos do auxílio alimentação à empresa prestadora dos serviços. Em outras palavras, o item "51.", relativamente aos empregados lotados em contratos de prestação de serviços celebrados por seus empregadores com órgãos, entes ou instituições públicas até 30 de abril de 2003, terá eficácia e produzirá efeitos desde que e somente a partir do momento em que os referidos órgãos, entes ou instituições públicas realmente promovam o ressarcimento ou o repasse aos empregadores dos custos gerados pelo auxílio alimentação.



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

**51.3.** Convencionam as partes que o tempo despendido pelo empregado para o registro do ponto, seja mecânico ou manual, contados 5min (cinco minutos) anteriormente e posteriormente à hora exata para o início e término da respectiva jornada trabalho, não será computado para a definição/cálculo da jornada diária de trabalho para os fins previstos no item "51.", isto é, para apurar se a jornada diária foi ou não superior a 6 (seis) horas.

#### **52. INCENTIVO À MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

Em vista das peculiaridades da terceirização de serviços, fica facultada a celebração de acordo triangular entre (1) a empresa que está perdendo determinado contrato de prestação de serviços, (2) a empresa que está assumindo o mesmo contrato de prestação de serviços e (3) o empregado, este necessariamente sob a assistência de seu sindicato, com as seguintes condições: (a) a empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admite o empregado e a ele concede garantia de emprego pelo prazo de 6 (seis) meses; (b) o empregado será admitido na empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços com o mesmo salário e no dia imediatamente seguinte ao de seu desligamento da empresa que está perdendo o contrato, e (c) a empresa-empregadora que está perdendo o contrato de prestação de serviços, de um lado, ficará desonerada do pagamento do aviso prévio, vez que o empregado seguirá empregado e sem perder salário, e, de outro, recolherá em favor do empregado demitido, com abrigo no parágrafo segundo, do artigo 9º do Decreto 99.684/90, a multa de 20% sobre o montante dos depósitos realizados e/ou devidos por conta de seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

#### **53. PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

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

#### **54. 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.

#### **55. FÉRIAS – INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com feriado ou dia do repouso semanal remunerado, sob pena desses dias serem pagos em dobro.

#### **56. AVISO PRÉVIO – SUSPENSÃO**

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



#### **57. 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.

#### **58. FALTAS LEGAIS – 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.

#### **59. ATRASO – REPOUSO - COMPENSAÇÃO**

Será assegurado o repouso 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.

#### **60. MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO**

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

#### **61. 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.

#### **62. 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.

#### **V - PRAZO DE VIGÊNCIA**

O prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 10 (dez) meses, com início em 1º de maio de 2007 e término em 28 de fevereiro de 2008.

#### **VI - 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 21 de janeiro de 2008. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar a sua Assembléia Geral no prazo de 10 dias úteis da apresentação da proposta e a reunir-se com o Sindicato Profissional no



prazo de cinco dias úteis a contar da realização da Assembléia Geral para apresentação da contraproposta.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 20.02.2008, inclusive na fase administrativa perante a Delegacia Regional do Trabalho.

#### VII - DIREITOS E DEVERES

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e ou coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

Porto Alegre, 17 de abril de 2007.

Dirceu de Quadros Saraiva  
CPF 237.624.620-20

Presidente do Sindicato dos Empregados em Empresas de  
Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul – SEEAC/RS

Tarcísio Battú Wichrowski  
CPF 010.948.900-49

Consultor Jurídico do SEEAC/RS  
OAB/RS 5.773

José Antônio Quadri/Estanislaú  
CPF 220.032.070-15

Presidente do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação  
do Estado do Rio Grande do Sul – SINDASSEIO

Mauro Fippi da Rosa  
CPF 316.159.530-00

Consultor Jurídico do SINDASSEIO  
OAB/RS 19.177

**REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**



Numero do registro: RS0003282007 Numero do Processo: 46218.005653/2007-15

**REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS**

<b>CNPJ</b>	<b>RAZÃO SOCIAL</b>
90601956000131	SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

**REPRESENTANTES DOS EMPREGADORES**

<b>CNPJ</b>	<b>RAZÃO SOCIAL</b>
87078325000175	SIND DAS EMPR DE ASSEIO E CONSERVACAO DO EST DO R G S

**VIGÊNCIA DO INSTRUMENTO**

**DATA INICIAL**  
01/05/2007

**DATA FINAL**  
29/02/2008

**OBSERVAÇÃO (VIGÊNCIA DE CLÁUSULA)**

**ABRANGÊNCIA**

RS

**ABRANGÊNCIA (CATEGORIA)**

EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO

