

### CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ001541/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/07/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR022795/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.167768/2021-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/06/2021

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

SINDICATO FLUMINENSE DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, CNPJ n. 32.003.915/0001-47, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS VIGILANTES E EMP DE SEG E VIG, TRANSP DE VAL DE PREV E COMB A INC. DE CURSO DE FORM E SIM OU CONEXOS DE D DE CAXIAS RJ, CNPJ n. 36.554.434/0001-80, neste ato representado(a) por seu ;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

#### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância, Transportes de Valores, de Prevenção e Combate a Incêndio, de Cursos de Formação e Similares ou Conexos**, com abrangência territorial em **Duque de Caxias/RJ**.

#### Salários, Reajustes e Pagamento

##### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

Piso Salarial da Categoria Profissional de Vigia a partir de 01 de Maio de 2021 passará para R\$ 1.375,06 (um mil, trezentos e setenta e cinco reais e seis centavos), sendo majorado pelo percentual de 4,5% (quatro virgula cinco por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A aplicabilidade deste instrumento coletivo e a representação dos Vigias por esta Entidade Sindical é conforme o Termo de Acordo Judicial Processo nº 0001313-25.2011.5.01.0206 - JUSTIÇA DO TRABALHO.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As funções abaixo mencionadas terão os pisos válidos, a partir de 1º de Maio de 2021.

<b>Função</b>	<b>Salário 2021/2022</b>
Vigia	R\$ 1.375,06
Vigia porteiro	R\$ 1.375,06
Controlador de acesso, pessoas e veículos	R\$ 1.375,06
Supervisor de Postos	R\$ 1.896,01
Supervisor Geral	R\$ 2.950,41
Operador ou Monitor de CFTV	R\$ 1.756,20
Fiscal de Lojas Terceirizados	R\$ 1.545,45
Fiscal de Salão Terceirizados	R\$ 1.545,45
Agente de Portaria	R\$ 1.545,45
Encarregado de Portaria / Faturista	R\$ 1.615,71
Técnico de Segurança	R\$ 2.067,39
Guariteiro	R\$ 1.375,06
Supervisor Motorizado	R\$ 2.079,50
Servente, Atendente e Afins	R\$ 1.297,69

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os Empregados que já recebam salários superiores aos pisos aqui estabelecidos, terão reajuste de 3,5%.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO**

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso. O pagamento deverá ser efetuado durante o horário bancário, considerando o sábado e os feriados como dias não úteis.

#### **CLÁUSULA QUINTA - CONTRA CHEQUE**

As empresas deverão fornecer aos seus empregados o contracheque, discriminado, além do salário

profissional, todas as horas extras, os eventuais e os benefícios e descontos efetuados, no prazo máximo de 10(dez) dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ ou depósito em conta corrente bancária, e/ ou cartão salário, ou qualquer outra forma eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da operação realizada, obedecendo as normas e prazos estabelecidos no Artigo 464 da CLT.

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

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

### **CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS**

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100 % ( cem por cento), ambos calculados sobre a hora normal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO:** Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através de escala de revezamento com compensação, de doze horas de trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso, jornada esta legal, não ensejará o pagamento de adicional por hora extra, desde que seja concedido intervalo para repouso e alimentação, de uma hora, nos termos do art. 71, da CLT. Os empregados sujeitos ao revezamento, ficam obrigados a marcar a sua frequência unicamente no início e término do expediente.

I- Consideram-se normais os dias de domingos laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor, assegurada, toda via, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da súmula nº.444 do TST.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - COMPENSAÇÃO DE JORNADA:** A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo legalmente permitido como compensação para supressão de trabalho aos sábados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO: TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER:** Desde que conste de seus exames médicos a época da admissão, na forma da legislação em vigor fica autorizada a prorrogação da jornada da mulher empregada. Fica determinada ainda a apresentação do atestado médico demissional antes do Aviso Prévio.

**PARÁGRAFO QUARTO - ARTIGO 59 DA CLT:** Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei N°. 9.601, de 28/01/1998, ficando restrito, tão somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços. A formalização do Banco de Horas deveser instituída

através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 5:00 hora serão remuneradas com adicional noturno de 20%, incidente sobre o salário base do empregado; conforme Art. 73 da CLT.

### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIOS E ADICIONAIS**

Os prêmios pagos com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivos, se incorporação ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

O empregador ficará obrigado, a partir de 1 Maio de 2021, a conceder auxílio alimentação, no valor de R\$ 19,00 (dezenove reais) por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês, sendo a concessão de tickets vale refeição ou vale alimentação, conforme escolha do colaborador.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito a descontar dos empregados, o valor correspondente à 10% (dez por cento) do valor total dos tickets Vale Refeição e Vale Alimentação concedidos no mês de competência.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Os empregados que trabalharem de escala/plantão, receberão alimentação em tickets somente para os dias efetivamente trabalhados, e os que laborarem até 4 (quatro) horas, para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º., XIII, de Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

### **PARAGRAFO TERCEIRO - CESTAS DE ALIMENTO:**

Para estimular a produtividade as empresas deverão fornecer cestas básicas aos trabalhadores como prêmio pela assiduidade e zelo.

- 3 kg de açúcar refinado
- 5 kg de arroz agulhinha Tipo 1
- 1 pacote de biscoito de 200 gr
- 500 gr de café torrado
- 1 lata de ervilha
- 1 kg de macarrão
- 1 kg de farinha de mandioca
- 2 kg de feijão preto tipo 1
- 1 kg de fubá de milho
- 1 pct de preparo para pudim
- 1 doce tipo goiabada em corte de 400gr
- 1 pct de leite em pó de 500 gr
- 1 lata de milho verde
- 1 lata de extrato de tomate
- 1 lata ou pacote de preparo para mingau
- 2 latas ou vasilha plástica de óleo de soja
- 1 lata de salsicha
- 1 pct de sal
- 500 gr de carne seca
- 2 pcts de biscoito recheado
- 1 achocolatado em pó
- 1 lata de sardinha
- 1 pct de mistura para bolo
- 1 kg de feijão carioca ou mulatinho

**PARAGRAFO QUARTO:** As cestas serão compostas pelos itens relacionados, e, para não haver incorporação salarial, a empresa poderá descontar o valor de até R\$ 10,00 (dez reais) do trabalhador contemplado.

**PARAGRAFO QUINTO:** As Empresas que não atenderem ao estipulado nesta Cláusula, serão penalizadas com multa de meio Piso Salarial por empregado.

### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores ficam obrigados a conceder o Vale-Transporte, instituído pela lei 7.418/85, com alteração da lei 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87, sem que tal benefício, possa ser depositado no contracheque dos empregados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica ressalvado que, em caso de mudança por parte do poder Público da

sistemática do Vale Transporte, será revista pelas partes a concessão de tal benefício.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BOLSAS DE ESTUDOS**

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do salário educação, para seus empregados, devendo comunicar aos empregados sobre a abertura de convênio e de como se inscreverem para receberem o benefício.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS**

As empresas poderão firmar convênios de assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais, Academias, Farmácias e Bancos para atendimento aos seus empregados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

As Entidades Convenientes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/05/2021 e terá como base, para seus procedimentos, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no site da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, a título de contribuição, recolherão, obrigatoriamente, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/05/2021, o valor total de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), conforme decisão em Assembleia Geral Extraordinária. O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o



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

**PARÁGRAFO QUARTO** – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados pelas entidades, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no site da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O empregador, que estiver inadimplente, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente, devendo o empregador responder a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração, indenização esta devida diretamente ao trabalhador e/ou seus familiares. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal de débito feita por e-mail, ficará isento desta indenização.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta CCT, e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Estará disponível no site da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do Benefício Social Familiar, dos últimos 12 (doze) meses, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado. Só poderá ser emitido o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, quem estiver rigorosamente em dia com o pagamento mensal do referido benefício para todos os seus empregados, vinculados a categoria profissional das entidades convenentes.

**PARÁGRAFO NONO** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - 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.

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

### Normas para Admissão/Contratação

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

#### PARÁGRAFO ÚNICO:

É obrigação do empregado manter os seus dados atualizados na empresa, como endereço, telefone, nome e contato dos filhos, estado civil, cartão de vacinas atualizado e/ou outras informações adicionais para a sua localização. O empregado também deverá informar a empresa os casos de alteração cadastral, que só terá valor a partir da data da respectiva comunicação, de modo que a empresa não poderá ser responsabilizada pela não atualização dos dados cadastrais do empregado, estando este, sujeito às medidas legais cabíveis.

### Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO E HOMOLOGAÇÃO

As empresas se obrigam ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme a lei 7.855/89, no Sindicato Laboral da Categoria ou na DRT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas se obrigam a comunicar, por escrito, ao empregado desligado, a data, hora e local da quitação da rescisão, fornecendo cópia da comunicação ao empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de atraso no pagamento da rescisão, fica a empresa obrigada a pagar além da multa do art. 477, mais um dia de salário por dia atrasado, quando esta quitação não for liquidada antes dos 30 dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As verbas rescisórias homologadas, sobre as quais não houver ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral, nos termos do Enunciado 330 do TST.

**PARAGRAFO QUARTO:** Na hipótese da não devolução dos uniformes e EPIS, fornecidos pelo empregador para o exercício das atividades laborais, em qualquer estado de conservação, o empregador poderá abater o correspondente a 50% do valor constante do recibo de entrega, na rescisão.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DEMISSÃO GARANTIA DA GESTANTE



A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empregadora, se está ou não em estado de gestação, com base na Lei no. 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o respectivo processo demissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Havendo a constatação da gravidez da empregada, após a sua demissão, sem que a empresa tivesse – à época – conhecimento de tal fato, compromete-se a empresa em readmiti-la, sem qualquer incidência de ônus durante o período em que a mesma esteve afastada do emprego.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas se comprometem a lotar as vigias grávidas em postos de serviço que ofereçam condições salubres, observando se as necessidades do seu estado gravídico.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O empregado que estiver em cumprimento do aviso prévio poderá ser transferido para outro Município onde exercerá as mesmas funções. E se, neste período, o empregado demitido conseguir outro emprego, fica dispensado do restante do cumprimento do aviso e respectivo pagamento.

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

O cumprimento do prazo do aviso prévio previsto na legislação nº 12.506/11 dar-se-á de forma proporcional, aplicando-se integralmente tanto para empregado quanto para as empresas.

##### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Na hipótese do contrato de trabalho ficar suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho, com percepção de auxílio doença ou acidente, por mais de um ano, o período suspenso não será computado para o cálculo do aviso prévio proporcional.

### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EXPERIÊNCIA**

É vedado às empresas firmar contrato de experiência nos casos de readmissão na mesma função, se o empregado for readmitido antes de 180 dias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS**

Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas, conforme a legislação em vigor.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas fornecerão aos seus empregados, os extratos do FGTS sempre que emitido pelo Banco Depositário.

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

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - MUDANÇA DE LOCAL DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro horas), as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação trabalhista, atinente a cada caso.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Na hipótese do empregado ficar sem setor destinado para prestação de seus serviços, deverá se apresentar, no dia seguinte na sede da empresa para nova designação e até que tal ocorra, ficará garantido o recebimento dos seus salários e à marcação do ponto.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

O empregado que estiver de aviso prévio poderá ser transferido para outro município distinto do seu local de trabalho, cumprindo a indenização com vale transporte.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSFERÊNCIA**

As empresas deverão comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, as mudanças de local de trabalho. Os transferidos para outros Municípios receberão as despesas adicionais do Vale Transporte.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO**

O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando as vantagens pessoais, conforme a Instrução Normativa n°. 1 do TST.

### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESVIO DE FUNÇÃO**

Fica proibido que os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, sofram qualquer desvio das funções para as quais foram contratados, devendo os mesmos comunicar por escrito ao respectivo empregador e ao seu Sindicato Laboral, toda e qualquer irregularidade para que possam tomar as providências cabíveis.

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

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, seja por meio manual, mecânico, eletrônico, biometria ou qualquer outro que possa aferir o respectivo controle.

#### **PARAGRAFO PRIMEIRO**

Os Pontos de Serviços que tiverem até 10 (dez) funcionários, ficarão dispensados da marcação da jornada diária de trabalho, conforme decisão de Mesa Redonda na DRT de Petrópolis-RJ.

#### **PARAGRAFO SEGUNDO**

Fica dispensada a marcação de ponto nos intervalos das refeições, descanso e de lanche.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

São considerados válidos, para os fins de direito, todos os tipos de controles de pontos, inclusive, aqueles com registro invariável de jornada de trabalho (ponto britânico) ou com rasura, desde que com a anuência do empregado.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE ESTUDANTES**

Fica assegurado o direito de ao empregado no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado ao Empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas horas), mediante comprovação por escrito, e haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e o da prova.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

As empresas obrigam-se a avisar, com 15 (quinze) dias de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Legislação em vigor.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

As empresas poderão optar em comum acordo com o empregado, o gozo das férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, respeitando-se o limite legal para o gozo integral das férias.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO:**

Os dias úteis não trabalhados poderão ser compensados nas férias.

### **PARÁGRAFO QUARTO:**

Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA**

O empregado afastado do serviço por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, por doença, devidamente comprovada pelo Órgão Previdenciário, terá garantia de emprego a partir da alta médica pelo período de 30 (trinta) dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As empresas deverão implantar medidas que visem melhorar suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados nos vestiários e refeitórios.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - EPI**

De acordo com a portaria n. 3,214, de 08.06,78 e do art.166 que diz, "a empresa é obrigada a fornecer aos empregados gratuitamente equipamentos de proteção individual (luva de borracha, botas de borracha, cinto de segurança, máscara, etc...) adequados ao risco em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra riscos de acidente e danos à saúde dos empregados".

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente 03 (três) uniformes por ano a seus empregados, quando ficando obrigatoriamente o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais outro a cada seis meses, cabendo ao funcionário a conservação e inteira responsabilidade sob o mesmo, será obrigatório o uso das peças recebidas em seu local de trabalho, o não cumprimento implicará em falta grave.

### **Insalubridade**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INSALUBRIDADE**

Fica concedido aos empregados que exerçam funções insalubres, desde que a intensidade e concentração ultrapassem os limites de tolerância previstos na Legislação vigente, mediante Laudo Técnico de Insalubridade emitido por profissional habilitado pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, um adicional de insalubridade, calculado sobre o Piso Salarial do VIGIA:

- 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os que exerçam suas funções em hospitais, ambulatórios e Casas de Saúde.
- 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, Grau Máximo, para os que laborem em leprosários, hospitais para tratamento do câncer, sanatórios para tratamento de tuberculose, AIDS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas obrigam-se ao cumprimento da IN INSS/DC no. 090, de 16 de junho de 2003, mantendo atualizado o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário dos seus empregados e fornece Ló àqueles que exerçam funções que o exijam.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os funcionários que realizem serviços de limpeza em banheiros públicos, receberão o Adicional de Insalubridade grau máximo, até que o Inciso II da - Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 19 de maio de 2014 esteja vigente.

### **Periculosidade**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PERICULOSIDADE**

As empresas se obrigam ao pagamento do adicional de periculosidade, quando a função e o local de trabalho o exigir, de acordo com a lei ou decisão judicial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas comprometem-se a cumprir a Norma Regulamentadora 9 - NR 9, que trata da prevenção dos riscos ambientais e as demais exigidas por LEI.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas realizarão exames médicos admissionais, periódicos e demissionais em todos os empregados, e os que exerçam funções comprovadamente insalubres, deverão providenciar os exames complementares conforme a Norma Regulamentadora 7 – NR 7.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em atendimento a legislação vigente, as empresas poderão firmar convênio com o Serviço de Medicina Ocupacional conveniado com o Sindicato Patronal.



**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em atendimento a legislação vigente, as empresas poderão firmar convênio com o Serviço de Medicina Ocupacional conveniado com o Sindicato dos Trabalhadores da base território em Duque de Caxias-RJ.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas se obrigam a aceitar os Atestados Médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelos Órgãos Previdenciários e seus conveniados, na forma da Lei, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os atestados médicos serão obrigatoriamente encaminhados pelos integrantes da categoria ao departamento pessoal das empresas ou a supervisão, no mesmo dia do retorno ao serviço, sob pena de invalidade e de serem considerados nulos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, nas 48 horas após a emissão do referido atestado, sob pena de invalidade e de serem considerados nulos, podendo o mesmo ser convalidado pelo médico da empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsede ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa.

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

**PARÁGRAFO SEXTO:** Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão, nos locais de serviço, um estojo contendo medicamento necessários ao

atendimento de primeiros socorros.

## Relações Sindicais

### Representante Sindical

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DELEGADO SINDICAL

O Sindicato poderá indicar Delegados na proporção de 01 (um) para 150 (cento e cinquenta) empregados, até o máximo de 02 (dois) Delegados Sindicais por empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os Delegados Sindicais indicados pelo Sindicato dos Empregados, somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os Delegados e Diretores terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato, desde que solicitado por escrito avisando às empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os elementos não poderão ser transferidos do setor, salvo no encerramento do contratado de serviço, falta grave ou pedido do cliente.

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas se comprometem, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e durante todo o período do seu Mandato Eletivo, a liberar do trabalho, sem prejuízo da remuneração mensal, gratificação de férias e tíquete refeição, ao dirigente sindical eleito para os cargos de direção de sua entidade classista, observando-se o limite de dois diretores por empresa, na base deste sindicato.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É facultado às empresas manifestar-se contra qualquer liberação, de forma expressa, indicando as razões da não concordância com relação ao dirigente indicado. Em tal situação, o sindicato obreiro proporá a substituição do nome rejeitado para liberação. Igualmente é facultado ao presidente do sindicato obreiro, em qualquer época e a seu critério, determinar a substituição ou devolução do diretor liberado aos quadros da empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurada a frequência livre ao trabalho dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais, mensais, quando não liberados na forma do *caput*, mediante comunicação da entidade interessada, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO COLABORATIVA SOCIAL LABORAL**

Em virtude de o Sindicato dos Empregados prestar serviços de assistência médica, odontológica, laboratorial, entre outros, mediante convênios para associados e seus familiares, e em conformidade com a Assembleia Geral, especialmente convocada, e de Acordo com os Art. 513. Alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho e 8º, inciso IV, da Constituição Federal, fica estabelecido o desconto de 1 (hum) dia de trabalho, sobre o salário do mês de junho, recolhidos até o 5º. Dia útil do mês de julho, com direito a oposição do empregado num período máximo de 10 dias da data da homologação do MTE, por escrito e encaminhado para a secretaria da entidade à Rua Francisco Sabino, 151, Apartamento 101, Parque Fluminense – Duque de Caxias – RJ.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

O sindicato laboral deverá assumir a total responsabilidade pelo reembolso das empresas, caso sejam demandadas por empregados que não autorizaram o referido desconto.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas deverão descontar, mensalmente, em folha, as mensalidades dos associados, no percentual correspondente à 5% (cinco por cento) do Piso Salarial para as Categorias de Limpeza, Servente e Aux. de Serviços Gerais e para as demais funções 8% (oito por cento) sobre o salário do Porteiro, Vigia e repassá-la ao Sindicato da Categoria Profissional, de acordo com o Estatuto da Entidade e do Art. 513, alínea C da CLT e 8º. Inciso IV da CF e repassá-lo até 5 (cinco) dias úteis após o desconto. O atraso no repasse das mensalidades incorrerá na multa prevista em Lei e mais a atualização monetária.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

A mensalidade sindical na vigência desta CCT terá o valor fixo de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais), como motivação ao aumento do quadro associativo sindical.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

A mensalidade Sindical será descontada com a autorização individual e por escrito do empregado associado, nos termos do artigo 545 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO MANTENEDORA PATRONAL**

As empresas representadas pelo **SINFAC - Sindicato Fluminense de Asseio e Conservação**, e abrangidas por esta Convenção, contribuirão para o Sindicato Patronal com uma taxa mensal de Manutenção de R\$ 50,00 (cinquenta reais) além da Contribuição Mantenedora correspondente a 1% (um por cento) do Total da Folha de Pagamento de maio, a ser recolhida de uma só vez até o dia 16 de julho do ano em curso,) O pagamento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato ou onde este determinar, ou Depósito Bancário na Conta n°. 5220-5, Ag. Paulo Barbosa n. 0080-9, do Banco do Brasil - n° 001. Em caso no atraso no recolhimento, este sofrerá 2% (dois por cento) por mês, sobre o valor total.

**PARÁGRAFO ÚNICO** : Em caso de não recolhimento da Contribuição Mantenedora prevista no caput da presente clausula, poderá o Sindicato Patronal recorrer a via judicial, para cumprimento do inteiro teor da mesma.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o **SINFAC, com código de entidade sindical junto à CEF no. 000.000.973.31-9**, uma Contribuição Confederativa Patronal, correspondente ao Piso Salarial do Vigia, a ser recolhida de uma única vez até o dia 16 de setembro, conforme determinado pelo Inciso 4º. do Art. 18 da Constituição Federal. A empresa que não realizar o pagamento ficará impedida de requerer o Certificado de Regularidade Sindical. O atraso no recolhimento dessa contribuição ficará sujeita ao acréscimo de 2% ao mês.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de não recolhimento da Contribuição Confederativa Patronal, prevista no caput da presente cláusula, poderá o SINFAC recorrer a via judicial para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PERDA DE CONTRATO**

Nas situações de perda de contrato por parte da empresa não haverá o desligamento dos funcionários, desde que a empresa empregadora que providencie a recolocação dos mesmos e o fará com a concordância destes, podendo acordar com os empregados, desde que assistidos pelos Sindicatos Laboral e Patronal.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE**

Por força do Artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que prevê a valorização social do trabalho, e em

atenção aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que resguarda direitos dos empregados contra a prática de precarização de mão de obra, as empresas para participarem em licitações públicas ou privadas, ou ainda para contratarem com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, para qualquer empresa, indistintamente, seja associada ou não, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO:**

A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de licitação pública ou privada, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas, por via administrativa e/ou judicial.

#### **PARÁGRAFO QUARTO:**

Somente será expedida a Certidão de Regularidade Sindical, para a empresa que estiver cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas da presente convenção.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACORDO PARALELO**

As partes poderão celebrar Acordo, em separado, na forma da legislação vigente desde que haja interesse das partes envolvidas e quando os indicadores estiverem próximos de 10% (dez) por cento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Fica, desde já, ajustado que o décimo terceiro salário poderá ser pago em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira no dia 30/11 e a segunda no dia 20/12 ou, alternativamente, em uma única parcela, a ser efetuada impreterivelmente até o dia 15/12, ou 50% (cinquenta por cento) por opção da empresa junto com o gozo das férias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas poderão, ainda, pagar em 4 (quatro) parcelas mensais (setembro, outubro, novembro e dezembro) o décimo terceiro salário, desde que seja complementado o seu valor integral até o dia 20 de Dezembro.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRESERVAÇÃO DO BENEFÍCIO**

Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio integral ou parcial por parte da empresa contratante de serviços, como plano de saúde ou odontológico, poderão ser descontinuados em virtude de afastamento formal ou por transferência do empregado de seu antigo posto de serviço para um novo local, onde não haja as mesmas previsões contratuais de trabalho, passando o empregado a receber os benefícios convencionados, nos termos da legislação pertinente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Os benefícios previstos na presente cláusula não geram obrigatoriedade para todos os empregados, mas tão somente àqueles vinculados aos contratos de prestação de serviços terceirizados que fizerem tal exigência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

No caso do plano de saúde ou odontológico, de forma a não haver razão de descontinuidade do atendimento ao empregado, a empresa manterá o pagamento pelos 60 dias que sucederem ao respectivo afastamento ou transferência previsto no caput, sendo que após o prazo assinalado de 60 dias, o plano de saúde ou odontológico correrá por conta e responsabilidade exclusiva do empregado, que será comunicado por escrito no ato de seu afastamento ou transferência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

Nos casos de demissão do empregado, o plano de saúde ou odontológico será imediatamente descontinuado.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA PARCIAL / REDUZIDA / TRABALHO INTERMITENTE**



Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho em regime de tempo parcial, deverão estabelecer essa condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora a ser paga de forma inferior ao piso/hora previsto na presente convenção coletiva de trabalho para a referida função nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13467/2017.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO – TRABALHO INTERMITENTE**

Ficam as empresas autorizadas a utilizar a modalidade de trabalho Intermitente, como condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser pago de forma inferior ao piso/hora prevista nessa convenção coletiva de trabalho para a referida função, nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13.467/2017.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do trabalhador, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei Nº 8.666 de 21 de Junho de 1994.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LEI Nº 9.601, DE 21/01/98**

Os Sindicatos Convenientes ajustam fixar conjuntamente medidas destinadas a estabelecer Normas-Padrão, para aplicação da Lei Nº 9.601, de 21/01/98 (Contrato de Trabalho por Prazo Determinado).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os Sindicatos Convenientes constituirão a Comissão de Conciliação Prévia na forma prevista na Lei no. 9.958 de 12/01/2000.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas na vigência desta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO REGISTRO DA CONVENÇÃO DE TRABALHO.**

Os Sindicatos revalidam o disposto no parágrafo primeiro do Art. 614 da CLT, determinando que as Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data de transmissão e Protocolo no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, criando Direitos e Deveres, bem como produzindo seus efeitos legais reconhecidos pelo Inciso XXVI, do art 7º. Da Constituição Federal.

**JOSE CARLOS BARBOSA LOPES**

Presidente

**SINDICATO FLUMINENSE DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO**



CARLOS GIL DE SOUZA

Presidente

SINDICATO DOS VIGILANTES E EMP DE SEG E VIG, TRANSP DE VAL DE PREV E COMB A  
INC. DE CURSO DE FORM E SIM OU CONEXOS DE D DE CAXIAS RJ

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA SIVDC 20.03.2021**

[Anexo \(PDF\)](#)

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