

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001084/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022336/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.106055/2022-10
DATA DO PROTOCOLO: 24/05/2022

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

SINDEERH-RJ - SIND DOS EMPR NAS EMPR DE RH, RECRUT, SEL DE PES E TRAB TEMP NO MUN DO RIO DE JANEIRO , CNPJ n. 17.382.538/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

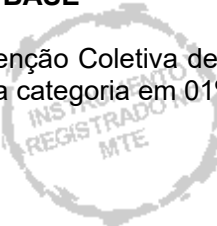
E

FEDERACAO NACIONAL DOS SINDICATOS DE EMPRESAS DE RECURSOS HUMANOS, TRABALHO TEMPORARIO E TERCEIRIZADO - FENASERHTT, CNPJ n. 07.179.649/0001-60, 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 fevereiro de 2022 a 31 de janeiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados nas agências de emprego; empregados nas empresas de recursos humanos; empregados nas empresas de recrutamento e seleção de pessoal; empregados nas empresas em gestão de recursos humanos, EXCETO empregados das empresas de assessoramento, perícias, informações, pesquisas e de prestação de serviços temporários**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

São partes do presente instrumento todas as empresas e todos os empregados nas Agências de Empregos; Empregados nas Empresas de Recursos Humanos; Empregados nas Empresas de Recrutamento e Seleção de Pessoal; Empregados nas Empresas em Gestão de Recursos Humanos, Empregados nas Empresas de Recursos Humanos em Serviços Terceirizados. Trabalhadores na(s) categoria(s) de Prestação de Serviços a Terceiros. Prestação de serviços a terceiros no segmento de Leitura, Medição e Entrega de consumo de luz, água e gás encanado; Prestação de serviços a terceiros no segmento de Controle de acesso de Portaria; Prestação de serviços a terceiros no segmento de Promoção e Merchandising; Prestação de serviços a terceiros no segmento de Poupatempo/EXCETO Trabalhadores nas categorias das empresas de asseio e conservação, higiene e empresas de limpeza pública urbana; EXCETO Trabalhadores em empresas de vigilância e segurança patrimonial, atualmente em atividade e os que vierem a ser admitidos na vigência da Convenção, estendendo seus efeitos por igual às empresas que vierem a se constituir ou se instalar no período de vigência da mesma; EXCETO empregados das empresas de assessoramento, perícias, informações, pesquisas e de prestação de serviços temporários

Fica estabelecido, para os empregados da categoria, na base territorial do SINDEERH-RJ, como PISO SALARIAL PROFISSIONAL, para admissão a partir de 01.02.2022, os seguintes valores:

- a) **R\$ 1.382,56:** para empregados que exerçam funções operacionais;
- b) **R\$ 1.436,19:** para as demais funções administrativas;

Parágrafo Primeiro - Terão pisos específicos os empregados dos seguintes segmentos:

I) Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra no segmento de Portaria, Controle de Acesso, Fiscalização de Piso e Similares, inclusive Administrativos;

- a) **R\$ 1.553,00:** Porteiro / Controlador de Acesso, Recepcionista de portaria, Folguista, Fiscal de Piso e funções similares;

II) Especializados no segmento de Promoção e Merchandising e Trade Marketing, inclusive os empregados Administrativos;

- a) **R\$ 1.382,56:** Demonstrador, Degustador, Repositor e funções similares;
- b) **R\$ 1.436,19:** Demais funções.



III) No segmento das empresas prestadoras de serviços de logística, nas instalações da prestadora ou nas instalações do tomador de serviço, compreendendo-se como segmento de "supplychain management", gerenciamento da cadeia de suprimentos, planejamento, implementação, controle de fluxo e armazenamento de matérias primas, matériassemi acabadas, produtos e materiais semi acabados, bem como informações a eles relativas;

- a) **R\$ 1.382,56:** Auxiliar de Operação, Auxiliar de Almoxarifado e Ajudante;
- b) **R\$ 1.549,43:** Facilitador de SMS;
- c) **R\$ 1.653,11:** Almoxarife, Almoxarife Offshore, Conferente e Técnico de Materiais;
- d) **R\$ 1.746,09:** Motorista;
- e) **R\$ 1.811,64:** Almoxarife Operador, Operador de Empilhadeira;
- f) **R\$ 2.100,06:** Supervisor e Motorista de Caminhão.

IV) Especializados no segmento de Concessionárias de Energia Elétrica, Água, Saneamento básico e Similares, Gás e Similares, bem como os empregados administrativos e internos, inclusive as privatizadas mediante concessão do setor público no Estado do Rio de Janeiro.

- a) **R\$ 1.400,44:** Leituristas e Entregadores;
- b) **R\$ 1.436,19:** Auxiliar Administrativo / Recursos Humanos;
- c) **R\$ 1.531,24: Secretaria;**

- d) **R\$ 1.604,26**: Agente Comercial;
- e) **R\$ 1.843,81**: Oficial Eletricista e Oficial Corte/Religa;
- f) **R\$ 1.963,00**: Líder;
- g) **R\$ 2.452,86**: Supervisor.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os salários profissionais, mencionados acima são para funções com jornada de 220 horas mensais e o salário a ser pago aos empregados sob regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral nos termos do art. 58-A e seus parágrafos da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Respeitado o disposto no art. 58-A da CLT, a adoção do regime de tempo parcial para os empregados somente será realizada mediante acordo coletivo de trabalho com o Sindicato dos Empregados.

PARÁGRAFO QUARTO - O SINDEERH-RJ poderá firmar acordos coletivos individuais com empresas destes seguimentos econômicos, quando existir fato ou situação peculiar, mediante comunicação à FENASERHTT, para acompanhar as negociações se for do seu interesse.

PARÁGRAFO QUINTO - Ao menor aprendiz será garantido o salário-mínimo hora, nos termos do §2º do artigo 428 da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO - Poderá ocorrer livre negociação do reajuste previsto no caput desta cláusula para empregados portadores de diploma de nível superior, e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral da previdência social.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Poderão ainda o SINDEERH-RJ e a FENASERHTT firmar Convenção Coletiva de Trabalho específica para outros segmentos econômicos com peculiaridades específicas.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas corrigirão em **10,06%** os salários percebidos por seus empregados a partir de 1º de fevereiro de **2022**, levando se em conta para aplicação os salários base vigentes em 01º de fevereiro de **2021**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O salário dos empregados admitidos após a data base, quando admitidos em funções com paradigma, terá por limite o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma após o período de experiência até o limite do menor salário da função, respeitando sempre o piso salarial vigente, e para os demais casos em que não haja

paradigma deverá ser aplicado o reajuste salarial na proporcionalidade na razão de 1/12 por mês trabalhado, considerando, entendendo-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para os trabalhadores que ingressarem entre fevereiro de 2021 e janeiro de 2022, os salários de ingresso deverão ser reajustados de forma pró-rata.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Considera-se para o cálculo apresentado no parágrafo primeiro acima, o mês imediatamente posterior ao ingresso do empregado, quando esse tiver ocorrido após o dia 16 (dezesesseis), nos meses de 30 dias e após o dia 17 (dezesete), nos meses de 31 dias. Serão compensadas do conjunto dos índices de reajuste definidos nesta Cláusula, todas as antecipações salariais espontâneas, com exceção dos aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, etc.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Fica garantido aos empregados mensalmente, adiantamento salarial na primeira quinzena equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário base do mês próximo findo, exceto se recusado pelo empregado.

PARÁGRAGO ÚNICO – Em caso de auxílio maternidade, a empresa deverá manter o adiantamento do benefício da mesma forma que o salário.

CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

Será concedido o ANUÊNIO somente na hipótese que as empresas tomadoras de serviços fornecerem o benefício aos seus empregados, é somente aqueles que o salário seja inferior a R\$ 1.873,98 (um mil oitocentos e setenta e três reais e noventa e oito centavos).

Parágrafo Único – Na ocorrência da hipótese acima será RESPEITADA nas mesmas bases e condições/PERCENTUAIS do Tomador de Serviço, limitado a 1% (um por cento) ao salário acima exposto.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento (holerite) com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da empresa e o valor do depósito do FGTS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – É reconhecido como fornecimento de comprovante de pagamento a disponibilização via sistema eletrônico (sites), fornecido ao trabalhador senha pessoal e intransferível.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Quando o pagamento for efetuado através do sistema crédito bancário, ficará dispensada a assinatura do empregado no respectivo holerite. O mesmo procedimento serve para os demais benefícios fornecidos.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO COM CHEQUE

Fica o empregado, quando a empresa efetuar pagamento de salário em cheque bancário, liberado sem desconto em seu salário pelo tempo necessário à ida à agência respectiva para o recebimento, conforme justo critério da empresa.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA NONA - ISONOMIA SALARIAL

O empregado admitido para a função de outro, ou similar, fará jus ao salário base do anterior, sem considerar as vantagens pessoais, observando o que determina o artigo 461 da CLT e seus parágrafos.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - MATERIAL EXTRAVIADO

Fica vedada a cobrança de indenização do empregado pelo extravio de material de trabalho, salvo se comprovado dolo ou culpa do mesmo.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DE SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição, independente de tempo e do motivo, o empregado substituto fará jus ao salário e gratificação de função contratuais do substituído.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE CAIXA

A todo empregado que lidar com numerários (dinheiro ou espécie) da empresa, será paga mensalmente a gratificação de Quebra de Caixa no valor de **R\$ 218,10 (duzentos e dezoito reais e dez centavos)**, desde que esse numerário seja superior ao piso “I” desta CCT.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO NA APOSENTADORIA

Ao completar 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, o empregado fará jus à gratificação no valor de 01 (um) salário base, a ser paga na data da aposentadoria, excetuados os casos em que a própria empregadora já ofereça plano de previdência complementar ou benefício equivalente.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

O benefício contido nesta cláusula foi conquista histórica da categoria ao longo dos anos, previsto somente no instrumento coletivo de trabalho, e por não ter previsão legal, depende da atuação do sindicato.

Os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva farão jus, a título de participação nos lucros e/ou resultados da empresa, nos termos do art. 7º, inciso XI da Constituição Federal e da Lei 10.101, de 19/12/2000, ao valor mínimo de 7% do salário bruto de dezembro de 2022, limitada até o valor de **R\$ 298,66(duzentos e noventa e oito reais e sessenta e seis centavos)**.

Parágrafo Primeiro – Os pagamentos da PLR deverão obedecer aos seguintes critérios:

a) 100% do valor da PLR será pago até o 5º dia útil de **dezembro/2022**;

Parágrafo Segundo - Mediante declaração de prejuízo financeiro no período de apuração da PLR, as empresas estão desobrigadas de seu respectivo pagamento.

a) O Sindicato Laboral poderá exigir a comprovação do prejuízo financeiro mediante conferência da documentação fiscal da empresa. Caso exigido, a empresa que se recusar a apresentar referida documentação, deverá realizar o pagamento do PLR nos moldes da cláusula convencional.

Parágrafo Terceiro - Os empregados admitidos durante a vigência da presente Convenção, terão direito à participação nos lucros proporcional, calculado a razão de 1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, considerando para tanto o exercício de janeiro a dezembro de 2022, observado o disposto no caput desta cláusula.

Parágrafo Quarto - A concessão da participação nos Lucros, não substitui ou complementa a remuneração devida, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, conforme disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000, não gerando, assim, parcela de natureza salarial, ou de integração em parcelas rescisórias, conforme jurisprudência do TST.

Parágrafo Quinto - Os empregados desligados durante a vigência da presente Convenção, terão direito à participação nos lucros proporcional, calculado a razão de 1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, calculado sobre o salário base do último mês efetivamente trabalhado, considerando para tanto o exercício de janeiro a dezembro, e será pago juntamente com as verbas rescisórias.

Parágrafo Sexto - Para as empresas que já quitaram o benefício referente ao exercício Janeiro a Dezembro de 2022, ficarão desobrigadas do pagamento.

Parágrafo Sétimo - Para as empresas que pactuam PLR com condições mais favoráveis aos empregados ficará preservada a irredutibilidade do valor da PLR, vedada a alteração unilateral do contrato individual de trabalho, e considerando o Direito Adquirido do empregado sobre a PLR concedida pela Empresa. Além do mais, o pacto do Acordo deverá ter, obrigatoriamente, a participação do Sindicato;

a) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no caput, fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, o benefício de auxílio refeição/ alimentação no valor unitário mínimo de **R\$ 23,72 (vinte e três reais e setenta e dois centavos) para empregados com jornada de 8 horas diárias e de R\$ 17,87 (dezesete reais e oitenta e sete centavos) para os empregados com jornada a partir de 6 horas diárias, com participação do empregado de até 10%**, até o quinto dia útil do mês subsequente, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não será devido esse benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias..

PARÁGRAFO ÚNICO - Estão desobrigadas do fornecimento desse benefício, as empresas que fornecem ou vierem a fornecer alimentação no local de trabalho ou local da prestação de serviços, ou ainda, no caso do cumprimento da obrigação ser efetuada diretamente pelo tomador de serviços, nos termos do Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

O vale-transporte será concedido no valor equivalente à passagem do dia, por tipo existente por região, podendo ser de forma semanal, quinzenal ou mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Na ocorrência de aumento de tarifa, deverá ocorrer o respectivo complemento, no mês subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Considerando a diversidade dos locais de prestação de serviços da Empresa e a movimentação dos empregados diariamente, os valores relativos ao vale transporte para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, poderão ser compensados em dinheiro, mediante concordância expressa dos empregados. O pagamento será feito na folha de pagamento, sob o título de "Benefício Transporte" e terá caráter de ressarcimento de despesas, não tendo natureza salarial, nem se incorporará a sua remuneração para qualquer efeito, e, portanto, não se constituindo em base de cálculo de INSS e FGTS bem como fazer base para cálculos de férias e 13º salário.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A base de cálculo para o desconto do fornecimento do vale-transporte será o percentual legal de no máximo 6% (seis por cento), sobre o salário base, limitado ao valor do benefício, de acordo com o parágrafo único do art. 4º da Lei 7.418/85.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE

Aos empregados as empresas que tiverem em seus quadros mais de 200 (duzentos), concederão aos mesmos PLANO DE SAÚDE ou SEGURO SAÚDE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica facultado ao empregador o desconto de parte dos custos relativos ao PLANO DE SAÚDE ou SEGURO SAÚDE em até 15% do valor do contrato do plano.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica facultado ao empregado a **RENÚNCIA** por meio de carta, entregue ao empregador, do citado benefício, podendo esta renúncia constar do Contrato de Trabalho firmado pelo empregado no ato de sua admissão e/ou no momento de sua opção pela adesão ao plano.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE E PRÉ ESCOLAR

Aos empregados as empresas concederão auxílio creche ou auxílio pré-escolar a cada filho dos empregados, desde o nascimento até os 12 (doze) meses de idade, no valor mensal de, até, **R\$ 218,10 (duzentos e dezoito reais e dez centavos)**, a título de gastos efetivamente comprovados.

PARÁGRAFO UNICO – Caso os pais trabalhem na mesma empresa, os benefícios desta Cláusula devem ser concedido a apenas um dos pais.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

Fica convencionado que as empresas contratarão Seguro de Vida para os seus empregados efetivos, mediante a contratação de seguradora de sua livre escolha, com as seguintes

coberturas mínimas:

- a) ASSISTÊNCIA FUNERAL INDIVIDUAL: Realizada por Rede Credenciada (LIMITE MINIMO R\$ 3.900,00);
- b) AUXÍLIO NATALIDADE: R\$ 250,00;
- c) CESTA BÁSICA EM CASO DE FALECIMENTO: R\$ 1.950,00;
- d) INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE: Até R\$ 24.750,00;
- e) INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR MORTE ACIDENTAL R\$ 8.250,00;
- f) INDENIZAÇÃO POR MORTE : R\$ 16.500,00
- g) ORIENTAÇÃO PSICOLÓGICA: Atendimento a 1 familiar em caso de Falecimento;
- h) ACESSO AO CLUBE DE VANTAGENS (facultativo) ;

OBS1: Em caso de ocorrer a MORTE ACIDENTAL será somado os capitais (e + f) totalizando uma indenização de R\$ 24.750,00.

Parágrafo Único - As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Laboral cópia da apólice da contratação de seguros.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, quando solicitada, nos casos de demissão sem justa causa, pedido de demissão, fica obrigada a entregar ao referido empregado, carta de referência do período trabalhado, na data de saída.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

Nos moldes da Lei nº 13.467/2017, a liquidação das verbas trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho, e, a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, deverão ser efetuados em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empregadoras farão à homologação da rescisão contratual preferencial junto ao SINDEERH-RJ e/ou nas respectivas subsedes.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O saldo de salário do período de aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não se verificar antes dessa data.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Se no ato homologatório verificar-se a existência de pequenas incorreções, ficará a empresa desobrigada do pagamento das multas previstas nesta Convenção e no § 8º do art. 477 da CLT, facultando-lhe o pagamento das diferenças no prazo de 05 (cinco) dias úteis, sob pena de, não o fazendo, tornar válida a homologação apenas com os valores pagos ao empregado.

PARÁGRAFO QUARTO - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado observados os prazos previstos no artigo 477 da CLT, em dinheiro, cheque visado / administrativo, ou depósito na conta corrente do empregado, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

PARÁGRAFO QUINTO – Estando a empresa regular junto à Entidade Sindical Laboral poderá solicitar a esta, declaração de não comparecimento do empregado ao ato homologatório, desde que comprovada a convocação formal e por escrito do trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O SINDEERH-RJ poderá firmar, quando requerido e custeado pelas empresas representadas pela FENASERTHH(conforme certidão expedida pela Federação Patronal), o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, nos termos do artigo 507-B, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para emitir o Termo de Quitação Anual das obrigações trabalhistas o SINDEERH-RJ exigirá que a empresa esteja regular perante a Entidade e apresente discriminação das obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, bem como demais documentos que entender necessário.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O Termo de Quitação Anual das obrigações trabalhistas terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

As empresas farão observar a Lei 12.506/2011, bem como a circular 010/2011 de 27 de outubro de 2011 da SRT do Ministério do Trabalho e Emprego, e a Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O acréscimo da projeção de **03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, previsto na Lei nº 12.506/2011**, será sempre indenizado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O acréscimo da projeção de 03 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, previsto na Lei 12.506/2011, não se aplica no caso de pedido de demissão, que será sempre de 30 dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOME OFFICE

Fica instituída a possibilidade de as empresas adotarem o regime Home Office que consiste na prestação de serviços fora das dependências do empregador, preponderantemente ou em alguns dias da semana a definir entre as partes, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, desde que não constituídas como trabalho externo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As políticas para o trabalho em regime Home Office poderão ser aplicadas a toda empresa, departamentos, setores específicos ou ainda individualmente, preservados os princípios da isonomia.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Durante o período em regime Home Office, o empregado exercerá suas atividades sem controle da jornada de trabalho, nos moldes do inciso III, do artigo 62 da CLT, contudo, se compromete a desempenhar suas atividades em horários compatíveis com os empregados que exercem atividades presenciais, de modo a não prejudicar o fluxo ou andamento da empresa. Casos emergenciais serão tratados como exceções e analisados de acordo com o caso concreto, mediante autorização prévia e expressa da empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em Home Office, no domicílio do empregado, quando de propriedade do empregador serão fornecidos em bom estado e em regime de comodato, devendo ser utilizados exclusivamente pelo empregado no exercício das suas atividades profissionais, com devolução, no mesmo estado que recebeu, quando do término do regime Home Office ou na ocorrência de rescisão contratual.

PARÁGRAFO QUARTO – Caberá ao empregado, na ocorrência do Parágrafo Terceiro, a guarda e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, devendo comunicar, de imediato, ao superior hierárquico as ocorrências com o equipamento, com possibilidade de aplicação do artigo 462 da CLT, após apuração dos fatos.

PARÁGRAFO QUINTO - Os sistemas informatizados do empregador conectados ao trabalho em Home Office estão sujeitos à mesma disciplina daqueles utilizados nas dependências da empresa. Eventual acesso por parte do empregador não implica, nem poderá ser entendida, como forma de fiscalização da jornada de trabalho, direta ou indireta, nos moldes do § único do artigo 6º da CLT, mas somente acompanhamento da observância das políticas internas quanto à utilização dos referidos equipamentos.

PARÁGRAFO SEXTO - Os equipamentos concedidos pelo empregador não serão considerados como remuneração, não integrando ou incorporando ao Contrato de Trabalho para qualquer fim legal, pois ferramenta de trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Não obstante as previsões do Parágrafo Terceiro, qualquer outra despesa que porventura se faça necessária para o desempenho do trabalho poderá ser adiantada pelo empregado, desde que com prévia autorização do empregador, que procederá ao reembolso mediante a apresentação da Nota Fiscal.

PARÁGRAFO OITAVO - O empregador orientará o empregado sobre as normas de saúde e segurança para o exercício das atividades profissionais, com o compromisso de o empregado observar as orientações e cumprir corretamente as medidas acima e regras de ergonomia fornecidas pelo empregador.

PARÁGRAFO NONO - O empregado fica obrigado a preservar o sigilo dos dados e informações acessadas de forma remota, seja da empresa ou de terceiros relacionados, comprometendo-se a utilizá-los somente para fins profissionais e vinculados ao exercício da atividade, observando ainda as normas internas do empregador sobre segurança da informação e as regras estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13709/2018), sob pena de caracterização de falta grave, bem como implicações trabalhistas, sem prejuízo da responsabilização cível e criminal.

PARÁGRAFO NONO – Na hipótese de fornecimento de alguma ajuda de Custo a ser fornecida ao empregado em razão do labor em Home Office, por sua natureza indenizatória, não sofrerá as incidências de contribuição previdenciária e FGTS, nem integrará o salário para o fim de qualquer reflexo, como 13º salário, férias etc.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego aos empregados que se encontrem nas seguintes condições:

I. GESTANTES: a empregada gestante, desde a concepção até cinco meses após o parto, conforme determina o art. 10º, inciso II, alínea “b” das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, ressaltando-se as hipóteses previstas em lei.

II. LICENÇA PREVIDENCIÁRIA: pelo prazo de 30 (trinta) dias do seu retorno ao serviço, aos empregados que estiverem em gozo de auxílio doença concedido pela Previdência Social no período de 180 (cento e oitenta) dias ou mais, ressaltando-se quanto ao disposto no artigo 118 da Lei 8.213/91.

III. ESTABILIDADE PARA DIRIGENTES SINDICAIS: Conforme estabelece o art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de Diretoria (titulares e suplentes), Conselho Fiscal (titulares e suplentes), e se eleito, até 01 (um) ano após o final do mandato, conforme artigo 543 parágrafo 3º da CLT, salvo se cometer falta grave nos termos da Lei.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CURSOS E REUNIÕES PÓS-JORNADA

Quando realizadas fora do horário normal de trabalho, as reuniões e cursos obrigatórios instituídos pela empresa, terão seu tempo excedente à jornada, remunerado como trabalho extraordinário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS

I - Horas Extras: As horas extras realizadas após a jornada diária normal serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), não podendo exceder a 02 (duas) horas diárias.

II - Fica assegurado aos empregados convocados pelas empresas para prestar serviços nos Domingos, Feriados e Dias Compensados, a remuneração extra mínima correspondente a 4 (quatro) horas de trabalho.

III - Ao empregado convocado nos mesmos dias de repouso do inciso anterior, para prestar serviços por tarefa, fica assegurada a liberação imediata, tão logo concluída a respectiva tarefa, assegurando-se o direito ao auxílio alimentação e ao vale transporte em tal convocação;

IV - Ocorrendo liberação de trabalho em dias impresados e dias de feriados, a empresa poderá promover a compensação deste dia, desde que não ultrapasse a 2 (duas) horas diárias nos dias normais de trabalho;

V – As empresas poderão adotar a escala de revezamento para funcionar aos domingos e feriados, com datas determinadas para a compensação, desde que enviem ao Sindicato obreiro com antecedência de 15 dias, a assinatura dos empregados abrangidos pela escala com a devida concordância.

PARÁGRAFO ÚNICO – O pagamento de serviços extraordinários deverá ser efetuado juntamente com o salário do mesmo mês. Em caso de atraso, a hora extra será calculada com base em novo salário eventualmente vigente na data do pagamento atrasado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIOS

É facultado às empresas a aplicação da flexibilização da jornada diária de trabalho de seus empregados, de acordo com as suas necessidades, em até 2 (duas) horas para mais ou para menos do início da jornada do empregado, compensando-se em até 2 (duas) horas para mais ou para menos ao término da referida jornada, respeitando-se a jornada diária de trabalho do empregado de 8 (oito) horas ou de 6 (seis) horas, conforme a forma da contratação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

Fica facultada a todas as empresas abrangidas por este Instrumento Coletivo a implantação do “Banco de Horas”, nos termos do Parágrafo 2º, do artigo 59 e inciso II do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, sem acréscimo na remuneração da hora suplementar, administrado através do sistema de débito e crédito, ou seja, o programa propiciará período de redução/acrécimo de jornada de trabalho, com consequentes períodos de compensação para todas as jornadas de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Banco de Horas poderá ser pactuado diretamente com o Empregado, sem assistência sindical laboral, mediante acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na eventualidade da compensação do Banco de Horas ser superior ao período estabelecido no Parágrafo Primeiro, a implantação poderá ser mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores da categoria, nos moldes da legislação vigente e de acordo com a necessidade de cada empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A jornada diária de trabalho acrescido do horário excedente não poderá ultrapassar a 10 (dez) horas diárias, excluído o horário de almoço/descanso, o qual não poderá ser reduzido para somatória do saldo credor de Banco de Horas.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica estabelecido que o regime de compensação do Banco de Horas está limitado ao número não excedente de 2 (duas) horas diárias, com compensação no período máximo de 1 (um) ano, observada a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO – Havendo trabalho superior a 44 horas semanais, em dias normais, o excedente normal, ou seja, duas horas diárias, até o limite de 10 (dez) horas diárias será inserido no Banco de Horas na proporção de 01 hora de trabalho para 01 hora de descanso.

PARAGRAFO SEXTO – Para a jornada noturna, em dias normais, o excedente normal, ou seja, duas horas diárias, até o limite de 10 (dez) horas semanais será inserido no Banco de Horas, considerando a jornada noturna

reduzida de 52:30 h de trabalho para a mesma proporção de 52:30 h de descanso, sem prejuízo do recebimento do adicional noturno.

PARÁGRAFO SÉTIMO – As horas realizadas em sábados e dias pontes previamente compensados serão convertidos na proporção do percentual de 01 hora de trabalho para 01 hora de descanso.

PARÁGRAFO OITAVO Não ocorrendo a compensação das horas na forma estabelecida, elas serão remuneradas como extras, com o devido percentual previsto na Convenção Coletiva de Trabalho vigente ou, se inexistente, pela legislação aplicável.

PARÁGRAFO NONO – Para as horas ou dias pagos e não trabalhados, a compensação será procedida em momento oportuno pela empresa, não havendo direito a qualquer outro tipo de remuneração.

PARÁGRAFO DÉCIMO – A empresa fornecerá, mensalmente, a cada um dos empregados sujeitos ao Banco de Horas, extrato sobre o Banco de Horas, que deverá evidenciar o saldo do momento, discriminando as horas realizadas de segunda feira a sábado e as horas realizadas em domingos e feriados.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – O sistema de flexibilização não prejudicará o direito ao intervalo para refeição dos empregados, previsto no artigo 71 da CLT, assim como o intervalo de descanso interjornada, assegurado pelo artigo 66 da CLT e repouso semanal remunerado previsto no artigo 67 da CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – Ocorrendo o desligamento do Empregado, a Empregadora pagará junto às demais verbas rescisórias, o saldo credor de horas, aplicando-se o percentual de horas extraordinárias previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – O saldo devedor do Banco de Horas, por ocasião da dispensa, será assumido pela empresa, exceto nos casos de dispensa por justa causa ou demissão voluntária ou PDV, que ensejará o desconto das horas, sem o adicional de horas extras, tendo como limite máximo de descontos o valor equivalente ao saldo de salários (dias trabalhados).

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - Para fins de Banco de Horas, somente será considerado o previsto no artigo 58, § 1º da CLT, se a somatória diária das variações de horário no registro de ponto excederem o limite máximo de dez minutos diários.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO – A empresa estabelecerá, nos controles de frequência do empregado, o registro de Banco de Horas aqui convencionado, valendo referidos documentos ou anotações como prova em juízo, com recolhimento de forma especial de compensação da jornada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FERIADO DA CATEGORIA

Fica assegurada o feriado a categoria desde que haja essa concessão no tomador de serviços.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO

É facultado as empresas a adoção do atual sistema de controle de jornada em substituição ao Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SRPE previsto pela Portaria nº 1510 de 21/08/2009 do MTE e atendendo a atual Portaria nº 373 de 20/02/2011 do MTE que admite o Sistema Alternativo de Controle de Jornada. Valendo a presente cláusula para a validação de tal sistema.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Por força da presente Convenção, as ausências legais a que aludem os incisos I a III do art. 473 da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, assim ficam ampliadas:

I - Para 03 (três) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II - Para 04 (quatro) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

III - Para 03 (três) dias consecutivos no decorrer da primeira semana de vida em caso de nascimento de filho,

IV - 1 (um) dia por ano para internamento hospitalar de esposa, filho(s) ou pais.

V - 2 (dois) dias não consecutivos por ano, para levar ao médico filho(s) ou dependente(s) menor(es) de 14 (catorze) anos, mediante comprovação 48 (quarenta e oito) horas após;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para efeito desta cláusula, o sábado não será considerado dia útil.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Entende-se por ascendentes: pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes: filhos e netos, na conformidade da Lei Civil.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTES

Será concedido abono de falta ao empregado estudante nos dias de prova, para exames finais, compensando-se posteriormente, desde que avisada à empregadora com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação.

PARÁGRAFO ÚNICO – EMPREGADO VESTIBULANDO - O empregado inscrito em vestibular universitário será dispensado para comparecimento aos exames, compensando-se posteriormente tais dias, obrigando-se à comunicação ao empregador até 72 (setenta e duas) horas de antecedência da realização das aludidas provas ou exames, sob pena de incorrer em faltas injustificáveis.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

Nos termos do artigo 135 da CLT as empresas comunicarão aos empregados, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data do início do período de gozo individual de férias;

a) O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado no período de 02 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme prevê o parágrafo 3º do artigo 134 da CLT (Lei 13.467 de 13/07/2017);

b) É facultado ao empregado, optar pela conversão de 1/3, do período de férias a que tiver direito, em abono pecuniário, desde que o faça no prazo de 48 horas após o recebimento do respectivo aviso de férias.

c) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

d) As empresas que cancelarem as férias já comunicadas, conforme o item "l" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde

que devidamente comprovadas;

e) As férias dos empregados estudantes deverão coincidir, preferencialmente, com as férias escolares;

f) As férias dos trabalhadores que estejam subordinados ao regime de escala de revezamento deverão iniciar-se no primeiro dia útil, após a primeira folga da semana.

Parágrafo Único - As empresas poderão, desde que com a anuência do empregado, conceder as férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFORME E EQUIPAMENTOS

Os uniformes de uso obrigatório em serviço, em número de 2 (dois) conjuntos por ano, bem como equipamentos de trabalho e proteção individual, serão fornecidos pela empresa sem qualquer ônus ao empregado.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Para atendimento emergencial aos empregados acidentados no horário de trabalho, as empresas manterão ambulatório em suas dependências, desde que o número de trabalhadores supere o total de 200 (duzentos).

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO DOENÇA: COMPLEMENTAÇÃO

Ao completar 5 (cinco) anos de serviços na mesma empresa, fica assegurado ao empregado, em caso de gozo de auxílio doença, receber do empregador, a título de complementação, quantia equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele benefício.

PARÁGRAFO ÚNICO – RESTRIÇÕES NO GOZO DO BENEFÍCIO - O complemento referido no “caput” da cláusula anterior, terá como limite 2 salários-mínimos só será concedido uma única vez em cada ano contratual, durante o período havido entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia do afastamento.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO DELEGADO SINDICAL

As empresas que tenham mais de 200 (duzentos) empregados obrigam-se a reconhecer a figura do delegado sindical que vier a ser indicado pelo sindicato obreiro, assegurando-lhe condições para o desempenho de sua atribuição, podendo ser liberado pelo menos uma vez por mês para ida ao sindicato. Todavia com estabilidade provisória na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o delegado indicado poderá ser substituído por solicitação de sua empresa, mediante comunicação por escrito ao sindicato, justificando o motivo. Ocorrendo força maior, justo motivo por falta grave devidamente apurada, fica revogada a estabilidade provisória ajustada pelas partes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os Diretores do Sindicato Profissional (titulares e suplentes), Conselho Fiscal (titulares e suplentes) serão liberados de suas funções nas empresas para os exercícios de seus mandatos de representação e administração sindical.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Nos termos da legislação vigente, os empregadores recolherão anualmente até o último dia útil do mês de janeiro, a Contribuição Sindical Patronal de que trata o art. 580 e 587 da CLT, e será recolhida em guia sindical com o código sindical da **FENASERHTT – Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado**. A guia Sindical será fornecida pela **FEDERAÇÃO** por e-mail ou emitida diretamente no site da **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**.

Parágrafo Único: Nos termos da legislação vigente, a Contribuição Assistencial será devida mensalmente, conforme disposto no Artigo 513 “e” da CLT, sendo seus valores fixados de acordo com o capital social das empresas e recolhida em conta bancária especial, mediante guias fornecidas pela **FENASERHTT** por e-mail às empresas abrangidas por esta Convenção, em favor da **Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado**.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Nos moldes da legislação vigente, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria e é obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, incisos III e VI, da Constituição).

A assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima não só para a estipulação de novas condições de trabalho (art. 611), como também para fixar a contribuição

destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma do desconto, a finalidade e a destinação da contribuição (CLT, art. 513, e), em conformidade com o art. 2º da Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, que trata das medidas de incentivo à negociação coletiva.

Os trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva devem participar do financiamento desse processo, sob pena de inviabilizar e fragilizar a atuação sindical, bem como desincentivar novas filiações.

A cobrança do não associado abrangido pela negociação coletiva não viola a liberdade sindical negativa, pois não resulta em necessária ou obrigatória filiação ao sindicato, desde que autorizado pelo empregado.

A contribuição Negocial tem por finalidade repor os gastos despendidos pela entidade laboral com a promoção da campanha salarial, bem como a garantia e manutenção da prestação de serviços assistenciais em favor de toda categoria;

A reforma trabalhista (Lei n. 13467/17), a par de consagrar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, maximizando o valor jurídico das normas coletivas de trabalho, admite a realização do desconto salarial estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho, quando autorizado. (CF, art. 8º, I, c/c CLT, arts. 611 e 611-B, XXVI).

Parágrafo Primeiro - Nesse contexto, os empregados filiados ou não, abrangidos e beneficiados por este instrumento coletivo, destinarão ao SINDEERH-RJ, a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais) em duas parcelas iguais de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) nos vencimentos adiante estabelecidos.

Parágrafo segundo – As parcelas serão descontadas dos empregados em folha de pagamento, nos meses de **maio e junho de 2022** e recolhidas ao Sindicato dos Empregados até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, ou primeiro dia útil subsequente.

Parágrafo Terceiro - As empresas enviarão no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data do recolhimento, cópia da guia e comprovante de pagamento, acompanhado da relação ordenada de todos os empregados nela constando: nome, função, salário e o valor da contribuição.

Parágrafo Quarto – As empresas que efetuarem o desconto da referida Contribuição e não repassarem ao Sindicato Laboral, ou às empresas que não descontarem a Contribuição mesmo após expressa autorização do empregado, poderá resultar em ação competente, sem ônus para a entidade, visando o pagamento de uma multa de 2% (dois por cento), e juros de 1% (um por cento) ao mês calculado sobre o valor a ser recolhido, corrigido monetariamente na data de seu efetivo pagamento ou por determinação da tabela de atualização de débitos trabalhistas, para Ajuizamento de Ação Judicial perante a Justiça do Trabalho, visando o pagamento da presente obrigação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Nos moldes da legislação vigente, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria e é obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, incisos III e VI, da Constituição). As empresas descontarão dos trabalhadores associados e dos trabalhadores que não apresentarem oposição a esta contribuição o importe de R\$ 10,00 (dez reais) de todos os trabalhadores, inclusive os temporários, mensais, a título de contribuição Assistencial, consubstanciada no art. 513, "e", da CLT, para manutenção dos benefícios sociais e ampliação dos serviços oferecidos pelo SINDEERH-RJ. Os valores deverão ser recolhidos, em favor do SINDEERH-RJ, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, através de depósito bancário: Banco CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, agência 0542, conta corrente nº 3804-2, direto na tesouraria ou em guia enviada pela tesouraria do SINDEERH-RJ. Pelo e-mail e ou whatsapp (financeiro.sindeerh@gmail.com), para pagamento em qualquer banco integrante do sistema de compensação, até o vencimento, limitado a R\$ 100,00 (cem reais), sob a rubrica de mensalidade social, em favor do SINDEERH, conforme decisão tomada na assembleias realizadas na forma do Edital publicado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A inadimplência desta obrigação poderá resultar em ação competente, sem ônus para a entidade, visando o pagamento de uma multa de 2% (dois por cento), e juros de 1% (um por cento) ao mês calculado sobre o valor a ser recolhido, corrigido monetariamente na data de seu efetivo pagamento ou por determinação da tabela de atualização de débitos trabalhistas, para Ajuizamento de Ação Judicial perante a Justiça do Trabalho, visando o pagamento da presente obrigação.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas enviarão no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data do recolhimento, cópia da guia e comprovante de pagamento, acompanhado da relação ordenada de todos os empregados nela constando: nome, função, salário e o valor da contribuição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS

Nos moldes da legislação vigente, as empresas descontarão no mês de março de cada ano a contribuição sindical do empregado no valor equivalente a 01 (um) dia de salário, que deverá ser repassado ao SINDEERH-RJ. A Guia Sindical poderá ser solicitada por e-mail, retirada na sede do Sindicato ou emitida diretamente no site da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e os empregados que forem admitidos depois daquela data, que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação, serão descontados no primeiro mês subsequente ao do início/ reinício do trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, **desde que a exerça, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam nelas registrados.** Nesta hipótese, à vista da manifestação do contribuinte e da exibição da prova de quitação da contribuição, dada por Sindicato de profissionais liberais, o empregador deixará de efetuar o desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Após o desconto e o repasse, o empregador deverá anotar na CTPS dos trabalhadores o referido desconto, o ano a que se refere e o código **SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE RECURSOS HUMANOS, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO DE PESSOAL E TRABALHO TEMPORÁRIO NO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO - SINDEERH-RJ**.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

As Empresas comprometem-se a afixar em seus Quadros de Aviso, cópia da presente Convenção Coletiva, para conhecimento de seus empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS E CÓPIAS DAS GUIAS

Nos termos do Precedente Normativo nº. 111 do TST e artigo 583 parágrafo 2º da CLT, as empresas obrigam-se a remeter ao Sindicato Profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria (RAIS), e ainda cópia das guias de Contribuição Sindical e Contribuição Assistencial, no prazo de 30 dias, após o pagamento respectivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Na ocorrência de infração ou descumprimento de quaisquer disposições na presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, sujeita o infrator, além das penalidades legais, ao pagamento de multa no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o maior piso vigente, revertido em favor do prejudicado, desde que não esteja prevista outra multa, não sendo ainda cumulativa.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados ou o Sindicato Profissional, em caso de descumprimento da Presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** poderão intentar ação de cumprimento, nos moldes do art. 872, parágrafo único, da CLT, vez que a avença administrativa se equipara ao acordo judicial, como prescrito pelo art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO ACOMPANHAMENTO

As partes representadas nesta Convenção comprometem-se a acompanhar o Registro deste Instrumento junto a SRTE.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RECOLHIMENTOS DAS CONTRIBUIÇÕES - PRAZOS E PENALIDADES

O recolhimento da arrecadação mensal das contribuições, previstos nesta Convenção, será efetuado em favor da Entidade Sindical correspondente, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, em favor da Entidade Sindical dos Empregados, e até o 15º dia, ao

Sindicato Patronal. Após este prazo, haverá atualização, na forma do parágrafo único da presente cláusula.

Parágrafo Único - As contribuições fixadas na presente Convenção que não forem recolhidas ou cujo recolhimento se der após o prazo estabelecido, serão corrigidas com juros capitalizados de 1% (um por cento) ao mês e acrescidos de multa de 10% (dez por cento), salvo previsões mais benéficas ao prejudicado

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE

Para dirimir quaisquer divergências surgidas da relação de trabalho da categoria e da aplicação desta Convenção, fica estabelecido que, não sendo possível à conciliação prévia dos conflitos, as partes resolverão preferencialmente via arbitragem. Não havendo esta possibilidade, poderão recorrer à Justiça do Trabalho.

**LINDENBERG BARBOSA DA SILVA
PRESIDENTE
SINDEERH-RJ - SIND DOS EMPR NAS EMPR DE RH, RECRUT, SEL DE PES E TRAB TEMP NO MUN DO RIO DE
JANEIRO**

**VANDER MORALES
PRESIDENTE
FEDERACAO NACIONAL DOS SINDICATOS DE EMPRESAS DE RECURSOS HUMANOS, TRABALHO TEMPORARIO E
TERCEIRIZADO - FENASERHTT**

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>.