

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ002155/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/09/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR049261/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.200831/2023-40  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/09/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERICIAS, INFORMACOES E PESQUISAS, INTERMUNICIPAL DO ESTADO DO RJ, CNPJ n. 36.482.693/0001-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDUARDO BARCELOS DOS SANTOS;

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 Presidente, Sr(a). VANDER MORALES;

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 2023 a 31 de janeiro de 2024 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 DE AGENTES AUTONOMOS E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS, EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA, TRABALHO TEMPORÁRIO, LEITURA DE MEDIDORES E ENTREGA DE AVISOS**, com abrangência territorial em Aperibé/RJ, Araruama/RJ, Areal/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Belford Roxo/RJ, Bom Jardim/RJ, Bom Jesus do Itabapoana/RJ, Cabo Frio/RJ, Cachoeiras de Macacu/RJ, Cambuci/RJ, Campos dos Goytacazes/RJ, Cantagalo/RJ, Carapebus/RJ, Cardoso Moreira/RJ, Carmo/RJ, Casimiro de Abreu/RJ, Comendador Levy Gasparian/RJ, Conceição de Macabu/RJ, Cordeiro/RJ, Duas Barras/RJ, Duque de Caxias/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Itaguaí/RJ, Itaiva/RJ, Itaocara/RJ, Itaperuna/RJ, Japeri/RJ, Laje do Muriaé/RJ, Macaé/RJ, Macuco/RJ, Magé/RJ, Mangaratiba/RJ, Maricá/RJ, Mesquita/RJ, Miracema/RJ, Natividade/RJ, Nilópolis/RJ, Niterói/RJ, Nova Friburgo/RJ, Nova Iguaçu/RJ, Paracambi/RJ, Paty do Alferes/RJ, Petrópolis/RJ, Pinheiral/RJ, Porciúncula/RJ, Porto Real/RJ, Quatis/RJ, Queimados/RJ, Quissamã/RJ, Rio Bonito/RJ, Rio das Ostras/RJ, Santa Maria Madalena/RJ, Santo Antônio de Pádua/RJ, São Fidélis/RJ, São Francisco de Itabapoana/RJ, São Gonçalo/RJ, São João da Barra/RJ, São João de Meriti/RJ, São José de Ubá/RJ, São José do Vale do Rio Preto/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ, São Sebastião do Alto/RJ, Sapucaia/RJ, Saquarema/RJ, Seropédica/RJ, Silva Jardim/RJ, Sumidouro/RJ, Tanguá/RJ, Teresópolis/RJ, Trajano de Moraes/RJ e Varre-Sai/RJ.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - LEGISLAÇÃO – DIREITOS NORMATIVOS - FISCALIZAÇÃO**

**DA LEGISLAÇÃO:**

Dispõe a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho:

Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (Art. 7º – XXVI - CF);

É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (Art. 8º - VI - CF);

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei (Art. 611-A – CLT);

A cobrança da **Contribuição Assistencial** de todos os empregados (filiados ou não), que tem a finalidade de repor gastos despendidos pela entidade laboral com o funcionamento da sede e da campanha salarial, tem fundamento legal previsto na letra “e” do Art. 513 da CLT.

#### DOS DIREITOS NORMATIVOS:

Considerando o que prevê o §3º do artigo 614 da CLT, os benefícios contidos nesta Convenção não estão previstos na legislação, sendo uma conquista dos sindicatos em favor das categorias. Portanto, a sua manutenção dá-se, exclusivamente, em razão da renovação do instrumento coletivo.

As Cláusulas desse instrumento coletivo, serão aplicadas a todos os empregados das categorias profissionais representadas pelo **SINDEAP-RJ** e as empresas dos segmentos econômicos representadas pela **FENASERHTT**, com as seguintes **EXCEÇÕES**:

- a) Os Empregados das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas;
- b) As categorias profissionais que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial (Art. 511, §3º da CLT);
- c) Os Técnicos Industriais, categoria profissional regulamentada pela **Lei nº 13.639/2018**, que criou o Conselho Federal dos Técnicos Industriais, o Conselho Federal dos Técnicos Agrícolas, os Conselhos Regionais dos Técnicos Industriais e os Conselhos Regionais dos Técnicos Agrícolas;

#### FISCALIZAÇÃO:

Por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho, caberá aos tomadores de serviços a fiscalização para o cumprimento da cláusula 44ª, a qual trata da **certidão da regularidade sindical**. Além disso, os tomadores de serviços solicitarão a certidão do enquadramento sindical das empresas que lhes prestam serviço.

#### CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

**Fica estabelecido, para os empregados da categoria, na base territorial do SINDEAP-RJ, como PISO SALARIAL PROFISSIONAL, para admissão a partir de 01.02.2023, os seguintes valores:**

- a) **R\$1.466,59** - para empregados que exerçam funções operacionais: *Auxiliar de Serviços Gerais (CBO 9922-25), Auxiliar de Manutenção (CBO 5143-10), Auxiliar de Produção (CBO 7842-05), Contínuo (CBO 4122-05), Copeiro (CBO 5134-25), Montador (CBO 7251-05), Servente (CBO 5143-25), Zelador (CBO 5141-20) e funções similares;*
- b) **R\$ 1.523,48** - para as demais funções administrativas: *Auxiliar de Escritório (CBO 4110-05), Auxiliar de Departamento de Pessoal (CBO 4110-30), Auxiliar de Vendas (CBO 3541-20), Auxiliar de Arquivo (CBO 2613-05), Caixa (CBO 4211-25), Agenciadores (CBO 2531-40), Analista de Crédito (CBO 2525-25), Assistente de Escrituração Fiscal (CBO 4131-10), Assistente Administrativo (CBO 4110-10), Fiscal de Caixa (CBO 4211-25), Vendedor (CBO*

5211-10), Captador de Plano de Saúde e Odontológico (CBO 5241-05), Técnico de Materiais (CBO 3911-25), Gerente Administrativo (CBO 1421-05) e funções similares;

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 os empregados administrativos;**

a) **R\$1.647,39:** Porteiro (CBO 5174-10), Controlador de Acesso (CBO 5174-15), Recepcionista Atendente (CBO 4221-05), Fiscal de Piso (CBO 5174-25), e funções similares;

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

a) **R\$1.466,59 – para as funções:** Demonstrador (CBO 5211-20), Degustador (CBO 8484-20), Repositor (CBO 5211-25) e funções similares;

b) **R\$1.523,48 – para as funções:** Promotor de Vendas em Geral (CBO 5211-15), Assistente de Vendas (CBO 4211-25), Conferente (CBO 4141-20) e funções similares.

**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 “supply chain management”, gerenciamento da cadeia de suprimentos, planejamento, implementação, controle de fluxo e armazenamento de matérias primas, matérias semi acabadas, produtos e materiais semi acabados, bem como informações a eles relativas;**

a) **R\$1.466,59:** Auxiliar de Operação (CBO 5112-10), e Funções similares;

b) **R\$1.643,60:** Armazenista (CBO 4141-10), Balanceiro (CBO 4141-15), e Funções similares;

c) **R\$1.753,58:** Almoxarife Onshore e Offshore (CBO 4141-05), Conferente (CBO 4141-20), Estoquista (CBO 4141-25), Auxiliar de logística (CBO 4141-40), Expedidor de Mercadorias (CBO 4141-35), e funções similares;

d) **R\$1.852,21:** Motorista de Carro Leve (CBO 7823-05);

e) **R\$1.921,75:** Operador de Empilhadeira (CBO 7822-20), Planejadores de manutenção (CBO 3142-10), Ajustador Mecânico de Ferramentas (CBO 7250-10), Caldeireiro de manutenção (CBO 7244-10), e Funções similares;

f) **R\$2.227,71:** Supervisor (CBO 5201-10), Motorista de Caminhão (CBO 7825-10), Eletricista (CBO 9511-05), e funções similares.

**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\$ 1.485,55:** Leituristas e Entregadores (CBO 5199-40);

b) **R\$ 1.523,48:** Analista de Recursos Humanos (CBO 2524-05);

c) **R\$ 1.701,75:** Agente Comercial (CBO 3541-20);

d) **R\$ 1.955,87:** Oficial Eletricista e Oficial Corte/Religa (CBO 7321-20);

e) **R\$ 2.082,29:** Líder (CBO 9501-05);

f) **R\$ 2.601,95:** Supervisor (CBO 8601-15).

**V) Os grupos econômicos das empresas que operam a Trabalhadores Temporários, estes regidos pelas Leis 6.019/1974 e 13.429/2017:**

a) Ficam assegurados aos trabalhadores temporários, contratados com base na Lei 6.019/1974, os direitos estipulados na referida Lei, na legislação complementar e na Constituição Federal, destacando-se os seguintes:

**I** - Remuneração e benefícios equivalentes àqueles recebidos pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base da jornada legal;

**II** - Férias proporcionais acrescidas de 1/3 e 13º Salário proporcional ao período trabalhado;

**III** - FGTS nos termos da Lei 8.036/90;

**IV** - Benefícios da Previdência Social;

**V** - Seguro Contra Acidente de Trabalho;

**VI** - Repouso Semanal Remunerado e em dobro nos casos em que a lei estipula;

**VII** - Adicional de Hora Extra e Noturno nas mesmas bases do devido aos funcionários da empresa cliente ou tomadora;

**VIII** - Vale-Transporte nos termos da legislação;

**IX** - O contrato de trabalho temporário deverá ser escrito e vigorará enquanto perdurar a necessidade transitória do cliente, não podendo exceder o prazo previsto na legislação específica, no mesmo tomador de serviços, devendo o trabalhador receber sua quitação, findo cada Contrato, em cada cliente.

**X** - Aos trabalhadores temporários não se aplicam as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho que versarem acerca de piso salarial normativo, reajuste salarial, data de pagamento ou adiantamento de salário, Vale Refeição, Cesta Básica ou Auxílio Alimentação, PLR, dentre outros benefícios, que se tornam ineficazes mediante a aplicação da Lei 6.019/1974.

**XI** - Os trabalhadores temporários que permanecerem por mais de 15 (quinze) dias de trabalho, na mesma empresa tomadora, contribuirão com a Contribuição Sindical.

**XII** – Considera-se trabalho temporário aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou demanda complementar de serviços nos termos do art. 2º da Lei 6019/74.

**XIII** - O poder diretivo e a subordinação sobre os trabalhadores temporários pertencem única e exclusivamente a empresa tomadora ou cliente conforme legislação vigente.

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 SINDEAP/RJ poderá firmar acordos coletivos individuais com empresas destes seguimentos econômicos, quando existir fato ou situação peculiar, mediante comunicação a FENASERTHH, 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 SINDEAPRJ e a FENASERTHH firmar Convenção Coletiva de Trabalho específica para outros segmentos econômicos com peculiaridades específicas.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas corrigirão em **5,77% (cinco vírgula setenta e sete por cento)**, os salários percebidos por seus empregados a partir de 1º de fevereiro de 2023, levando se em conta para aplicação os salários base vigentes em 01º de fevereiro de 2022.

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 2022 e janeiro de 2023, os salários de ingresso deverão ser reajustados de forma pró rata, respeitando os pisos salariais.

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.

Parágrafo Quarto - O pagamento das diferenças salariais e benefícios dos empregados ativos, poderão ser pagas **em até 03 parcelas iguais**, sendo a primeira até o dia **06/10/2023**, a segunda parcela até o dia **07/11/2023**, e a terceira parcela até o dia **07/12/2023**, e as diferenças de verbas rescisórias resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas até **07/12/2023** em única parcela.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - 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.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - ANUÊNIO

Será concedido o ANUÊNIO somente na hipótese que as empresas tomadoras de serviços fornecerem o benefício aos seus empregados, e somente aqueles que o salário seja inferior R\$1.702,69 (hum mil setecentos e dois reais e sessenta e nove centavos).

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

### CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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\$ 231,36**, desde que esse numerário seja superior aos pisos, mencionados no item "I" da Cláusula Quarta desta CCT.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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, no **percentual de 7% do salário bruto de dezembro de 2023, limitado ao valor máximo de R\$ 350,00.**

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/2023**;

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 2023, 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 2023, 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 SEXTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, o benefício de auxílio refeição/ alimentação no valor unitário mínimo de **R\$ 25,16 para empregados com jornada de 8 horas diárias e de R\$ 18,96 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 de cumprimento da obrigação ser efetuada diretamente pelo tomador de serviços, nos termos do Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT).

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - PLANO DE SAUDE

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 NONA - AUXILIO CRECHE E PRE 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\$ 231,36**, a título de gastos efetivamente comprovados.

Parágrafo Único – Caso os pais trabalhem na mesma empresa, o benefício desta Cláusula deve ser concedido à apenas um dos pais.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 MAXIMO 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;

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

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

Parágrafo Segundo – É facultado as empresas procurarem o Sindeap-RJ para obter informações sobre a apólice de seguros que a Entidade Laboral possui. Os interessados deverão obter maiores informações através do e-mail: [sindeapRJ@sindeapRJ.org.br](mailto:sindeapRJ@sindeapRJ.org.br)

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA ASSISTENCIAL COLETIVO

O SINDEAP/RJ prestará indistintamente a todos os empregados contribuintes da Contribuição social, subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, os Benefícios conforme tabela abaixo:

AUXÍLIOS	VALOR
Cesta Básica	R\$ 250,00
Capacitação	R\$ 150,00
Doença	R\$ 375,00

Familiar	R\$ 650,00
Matrimônio	R\$ 150,00
Natalidade	R\$ 150,00
Funeral Titular*	R\$ 11.025,00
Funeral Dependente*	R\$ 5.512,50
Invalidez Permanente*	R\$ 11.025,00
Seguro Funeral Familiar *	R\$ 3.500,00

**\* Essas coberturas são benefícios garantidos através de apólice de seguro contratada pelo SINDEAP/RJ, com fornecimento da apólice individual e carteirinha em nome dos empregados.**

Além dos benefícios citados acima, o empregado terá acesso à rede de Convênios firmados pelo sindicato, que englobam serviços com descontos como: Graduação, Cursos de Idioma, Pousadas, Óticas, Farmácias, Sites de Compras, etc.

Parágrafo Primeiro: O Objetivo do Benefício, valores, quantidade de parcelas, os beneficiados, a forma de pagamento, os documentos exigidos e os prazos de pagamento, serão praticados conforme Manual de Orientação divulgado no site da entidade: [www.sindeapRJ.org.br](http://www.sindeapRJ.org.br).

Parágrafo Segundo: Para a efetiva viabilidade financeira dos benefícios sociais a sua concessão ficará condicionada ao pagamento da Contribuição Social no valor mensal de **R\$15,00** (quinze reais) pelo empregado. Sendo obrigatória a manifestação dos empregados, **para autorizar ou oferecer oposição** ao desconto da Contribuição, que deverá ser realizada até **20/09/2023**, através de carta modelo padrão fornecido pelo SINDEAP, entregue através do e-mail **[sindeapRJ@sindeapRJ.org.br](mailto:sindeapRJ@sindeapRJ.org.br)**. O Sindicato ficará responsável pelo encaminhamento das cópias das cartas ao RH da Empresa.

Parágrafo Terceiro: A empresa poderá optar pelo ônus do pagamento da Contribuição Social, para garantir aos seus empregados os benefícios previstos nesta cláusula. E, somente neste caso, fica o empregado dispensado de apresentar a sua manifestação.

Parágrafo Quarto: Os valores deverão ser recolhidos, em favor do SINDEAP/RJ, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, através de depósito bancário: Banco Bradesco S/A, agência 309, conta corrente nº 174214-0, PIX: 36482693000143 (CNPJ), ou através da guia disponibilizada no site do SINDEAP/RJ ([www.sindeapRJ.org.br](http://www.sindeapRJ.org.br)), para pagamento em qualquer banco integrante do sistema de compensação, até o vencimento.

Parágrafo Quinto: 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.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 **SINDEAP-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 QUARTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O SINDEAP/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 SINDEAP/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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 Décimo – 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 e férias.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, ressalvando-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, ressalvando-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 OITAVA - 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 NONA - JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS**

**I – Horas Extras:** As horas extras realizadas após a jornada diária normal serão remuneradas com acréscimos 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 TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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/acréscimo 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.

Parágrafo 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.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FERIADO DA CATEGORIA**

Fica assegurado o feriado a categoria dos empregados **DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA, TRABALHO TEMPORÁRIO, LEITURA DE MEDIDORES E ENTREGA DE AVISOS**, desde que haja essa concessão no tomador de serviços.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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).

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUXILIO 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 e 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 QUADRAGÉSIMA - 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, desde que tenha justificção. Ocorrendo força maior, justo motivo por falta grave devidamente apurada, fica revogada a estabilidade provisória ajustada pelas partes.

**Parágrafo Único** - Não se aplica a presente Cláusula, as empresas de locação de mão de obra, terceirização e empresas de trabalhos temporários.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 o exercício de seus mandatos de representação e administração sindical.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 recolhidos 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 TERCEIRA - 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).

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 Assistencial 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 SINDEAP/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 **setembro e outubro de 2023** 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 – A empresa que não efetuar o desconto acima previsto do empregado, mesmo após expressa autorização, assumirá o ônus do recolhimento, sendo facultado o desconto do respectivo empregado, que poderá ser efetuado nos meses subsequentes.

Parágrafo Quinto – 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.

Parágrafo Sexto - Sendo necessária a manifestação do empregado, para autorizar ou oferecer oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, que deverá ser realizada até **20/09/2023**, através de carta modelo padrão fornecido pelo SINDEAP, entregue através do e-mail [sindeapRJ@sindeapRJ.org.br](mailto:sindeapRJ@sindeapRJ.org.br). O Sindicato ficará responsável pelo encaminhamento das cópias das cartas ao RH da Empresa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE TRABALHISTA SINDICAL**

A Certidão de Regularidade é um instrumento que permite às empresas certificarem aos seus clientes que estão em dia com suas obrigações sindicais.

Parágrafo Primeiro - A Certidão de Regularidade Sindical é um documento fundamental para as empresas que pretendam participar de Licitações e Concorrências Públicas, de acordo com as disposições contidas nos artigos 607 da CLT.

Parágrafo Segundo - As empresas deverão, ainda, apresentar a Certidão de Regularidade Sindical em casos de registro, licenças ou renovação de licenças para funcionamento e para emissão de alvarás de localização, nos termos do artigo 608 da CLT.

Parágrafo Terceiro - As entidades sindicais estão obrigadas a fornecer às empresas, sem custo, desde que solicitado, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão de Regularidade Sindical. Para fazerem jus a tal exigência, as empresas requerentes deverão comprovar, no mesmo prazo, a regularidade de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

Parágrafo Quarto - A empresa requerente deverá solicitar a Certidão de Regularidade Sindical através do e-mail [sindeaprij@sindeaprij.org.br](mailto:sindeaprij@sindeaprij.org.br) (Certidão Laboral) e através do e-mail [juridico@fenaserhtt.com.br](mailto:juridico@fenaserhtt.com.br) (Certidão Patronal)."

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 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 Sindicato Profissional. Desde que não esteja prevista outra multa, não sendo ainda cumulativa.

Parágrafo Primeiro: Em caso de reincidência, a infração a qualquer das cláusulas deste instrumento sujeitará à parte infratora à multa equivalente **o valor de R\$ 250,00** (duzentos e cinquenta) reais, por infração, por empregado. Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento), importâncias que reverterão em favor do SINDEAP/RJ.

Parágrafo Segundo - 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.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS E CÓPIAS DAS GUIAS

As empresas obrigam-se a remeter ao Sindicato Profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria, e ainda cópia das guias de Contribuição Social e Contribuição Assistencial, no prazo de 30 dias, após o pagamento respectivo.

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO ACOMPANHAMENTO

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 aos prejudicados.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JUIZO 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.

}

**EDUARDO BARCELOS DOS SANTOS  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERICIAS,  
INFORMACOES E PESQUISAS, INTERMUNICIPAL DO ESTADO DO RJ**

**VANDER MORALES  
PRESIDENTE**

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

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DA AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

