

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002500/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/10/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055414/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.219094/2024-93
DATA DO PROTOCOLO: 27/09/2024

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

SIND.INTERESTADUAL TRABALHADORES EM EMP LOC BEN MOVEIS A T DOS EST RJ SP ES SINTALOCAS, CNPJ n. 72.343.569/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ HENRIQUE DE OLIVEIRA PIMENTEL;

E
SINDICATO DOS COMISSARIOS E CONSIGNATARIOS NO EST DO RJ, CNPJ n. 30.714.067/0001-59, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO GOMES DE OLIVEIRA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados em Empresas Locadoras de Bens Móveis e de Assistência Técnica**, com abrangência territorial em RJ.

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

=> Fica assegurado aos trabalhadores das empresas locadoras de bens móveis e de assistência técnica em geral, um piso mínimo da categoria de R\$ 1.904,24 (mil novecentos e quatro reais e vinte e quatro centavos) por mês.

Fica assegurado aos motoristas em geral o piso mínimo de R\$ 1.998,20 (mil novecentos e noventa e oito reais e vinte centavos) por mês, e motorista de caminhão em geral o piso mínimo de R\$ 2.402,61 (dois mil quatrocentos e dois reais e sessenta e um centavos) por mês.

=> Fica estabelecido que, **"Quando o empregado, devidamente habilitado, que não foi contratado para a função de motorista e for designado para pilotar moto ou dirigir veículo a serviço da Empresa, esta lhe pagará, a título de "Adicional de Trânsito", a importância equivalente a 20% (vinte por cento) do seu salário-base ou de carteira, sendo esse valor proporcional ao tempo efetivamente despendido nessa atividade especial"**.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

=> Observando o princípio da ISONOMIA de salários iguais, os salários nominais dos empregados serão corrigidos a partir de 01/05/2024 da seguinte maneira:

=> Os pisos salariais da categoria terão aumento de **4,00%** (seis por cento) a partir do dia 01 de maio de 2024.

Ratificando e retificando os reajustes e Correções Salariais 2021 / 2022. e 2023/2024

=> Observando o princípio da ISONOMIA de salários iguais, os salários nominais dos empregados serão corrigidos a partir de 01/05/2021 e a partir de 01/05/2022 da seguinte maneira:

=> Os pisos salariais da categoria terão aumento (**INPC**) de **6,76%** (Seis vírgula setenta e seis por cento) a partir do dia 01 de maio de 2021.

=> Fica assegurado aos trabalhadores das empresas locadoras de bens móveis e de assistência técnica em geral, um piso mínimo da categoria de R\$ 1.540,50 (mil quinhentos e quarenta reais) por mês.

=> Fica assegurado aos motoristas em geral o piso mínimo de R\$ 1.616,51 (mil seiscentos e dezesseis reais) por mês, e motorista de caminhão em geral o piso mínimo de R\$ 1.943,67 (mil novecentos e quarenta e três reais) por mês.

=> Os pisos salariais da categoria terão aumento (**INPC**) de **12,13%** (Doze vírgula treze por cento) a partir do dia 01 de maio de 2022.

=> Fica assegurado aos trabalhadores das empresas locadoras de bens móveis e de assistência técnica em geral, um piso mínimo da categoria de R\$ 1.727,36 (mil setecentos e vinte e sete reais) por mês.

=> Fica assegurado aos motoristas em geral o piso mínimo de R\$ 1.812,59 (mil oitocentos e dozereais) por mês, e motorista de caminhão em geral o piso mínimo de R\$ 2.179,44 (dois mil cento e setenta e nove reais) por mês.

=> Observando o princípio da ISONOMIA de salários iguais, os salários nominais dos empregados serão corrigidos a partir de 01/05/2023 da seguinte maneira:

=> Os pisos salariais da categoria terão aumento de **6,00%** (seis por cento) a partir do dia 01 de maio de 2023.

=> Fica assegurado aos trabalhadores das empresas locadoras de bens móveis e de assistência técnica em geral, um piso mínimo da categoria de R\$ 1.831,00 (mil oitocentos e trinta e um reais) por mês.

=> Fica assegurado aos motoristas em geral o piso mínimo de R\$ 1.921,35 (mil novecentos e vinte e um reais) por mês, e motorista de caminhão em geral o piso mínimo de R\$ 2.310,21 (dois mil trezentos e dez reais) por mês.

=> Os aumentos espontâneos serão preservados, observando-se o incremento percentual gerado na data da sua concessão.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DO SALÁRIO EM CHEQUE / BANCÁRIO

=> Sendo os salários pagos em cheques ou transferência bancária, as empresas liberarão seus empregados, sem desconto nos salários, pelo tempo necessário para que possam sacar o numerário devido, no mesmo dia em que for efetuado o pagamento.

CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO

=> Sobre os salários pagos após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido incidirá 0,333% (zero, trinta e três por cento) de multa ao dia, até a efetivação do pagamento, em favor do empregado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - MOTORISTAS EM GERAL - SINISTROS

=> Os descontos salariais, em caso de multas de trânsito, avarias e outros sinistros, somente poderão ser admitidos se resultar configurada a culpa ou dolo do empregado, sendo que as despesas para obtenção dos respectivos registros legais correrão por conta das empresas

=> Os descontos serão limitados a 33,33%(trinta e três virgula trinta e três por cento) do salário do empregado mensalmente até a totalização do valor a ser descontado.

=> Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, poderá ser aplicado o limite legal previsto no parágrafo 5o. do Art. 477 da CLT.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS ATE 30%

=> Na forma do artigo 462 da CLT, ficam permitidos os descontos no salário do empregado, desde que originários de convênios com seguros, alimentação, ticket refeição, transporte, cesta básica, alugueres de imóveis, associações recreativas, contribuições para cooperativas de crédito e fundações de previdências privadas, planos de saúde médico e odontológico. Os empréstimos pessoais em consignação com entidades financeiras terão o desconto de no máximo 30% (trinta por cento) na folha de pagamento e 30% (trinta por cento) nas verbas rescisórias, conforme a Lei 10.820/2003, regulamentada pelo Decreto nº 4.840/2003

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

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

=> As Empresas que pagam salário mensalmente poderão, a seu critério, conceder adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) de cada mês, em forma de vale, no valor correspondente até 40%(quarenta por cento) do salário nominal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

=> O pagamento do 13º salário poderá ser feito em duas parcelas. A primeira parcela entre o dia 1º de fevereiro até o dia 30 de novembro. O valor da primeira parcela será exatamente 50% (cinquenta por cento) da remuneração do mês anterior caso o trabalhador tenha completado 12 meses de trabalho. Caso o trabalhador não tenha completado os 12 meses de trabalho na empresa, será 50% (cinquenta por cento) proporcionalmente as remunerações dos meses anteriores.

A Segunda parcela será paga até o dia 20 de dezembro e corresponderá a 50% (cinquenta por cento) da remuneração do empregado.

=> Dos descontos obrigatórios: Na primeira parcela só será descontado o recolhimento de 8% do FGTS. Na segunda parcela será descontado o INSS, de acordo com a tabela de contribuição vigente, e o Imposto de Renda Retido na Fonte.

=> O empregado terá direito ao pagamento do 13º proporcional aos meses correspondentes de trabalho sempre que completar no mínimo 15 dias de trabalho no mês, ou seja, após os primeiros 15 dias de trabalho na empresa o

empregado passa a ter direito ao 13º salário proporcional.

=> Do Cálculo - Para cálculo do 13º salário, a remuneração variável a que o empregado faça jus, deverá integrar a base de cálculo do 13º. Salário tomando se por base a média aritmética a ser extraída da soma das diversas remunerações.

No mês de janeiro, será paga eventual diferença, apurada na forma do caput, até o quinto dia.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

=> Ao empregado que lidar com numerário será devida uma gratificação mensal de Quebra de Caixa no valor de 15% (quinze por cento) do piso da categoria.

=> As empresas que não descontarem eventuais faltas de caixa ficarão dispensadas da obrigação do pagamento desta gratificação

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

=> Dias Normais - As horas extras trabalhadas serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

=> As horas trabalhadas nos Domingos, Feriados e Dias Compensados, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) da hora normal independente do D.S.R..

Parágrafo Único – Qualquer compensação na jornada de trabalho deverá ser previamente autorizada pelo sindicato laboral, as empresas deverão comunicar ao sindicato a necessidade de compensação com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE AO TRABALHO

=> As empresas pagarão o adicional de insalubridade ou periculosidade, conforme grau de risco, incidindo aquele sobre o salário mínimo vigente e este sobre o salário base.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANUÊNIOS

=> Por cada período de 12 (doze) meses trabalhados na empresa, os empregados farão jus a um anuênio mensal de 2,50% (dois por cento e cinquenta centésimo), incidentes sobre o salário nominal, limitados a cinco anuênios.

=> O primeiro anuênio será devido a partir do mês seguinte ao aniversário do contrato de trabalho.

=> O valor do anuênio será destacado no recibo de pagamento salarial do empregado, devendo fazer parte da base de cálculos das incidências de todos os adicionais trabalhistas e previdenciários.

=> Empregado que haja completado 5 (cinco) anos ou mais, na mesma empresa, receberá a título de prêmio, o valor igual a 1 (um) salário nominal, no mês seguinte ao aniversário do 5º ano do contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DE ADICIONAIS

=> Em caso de supressão das verbas adicionais pagas habitualmente, deve a empresa promover uma rescisão perante o Sindicato, dos valores gerados pelos respectivos adicionais.

=> Para este efeito, considera-se habitualidade o pagamento de adicionais feito durante pelo menos 6 (seis) meses.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

=> As empresas fornecerão a seus empregados, café da manhã, além de auxílio refeição ou subsídio monetário equivalente a R\$ 30,16 (trinta reais e dezesseis centavos) por dia trabalhado.

Empregados que trabalhem em dias de repouso (Domingos / Feriados e dias compensados), receberão alimentação gratuita ou subsídio monetário equivalente à R\$ 36,40 (trinta e seis reais e quarenta centavos).

=> *É facultado ao trabalhador optar por receber todo o valor correspondente como Auxílio-alimentação.*

=> *É facultado ao empregador o pagamento do auxílio-alimentação em dinheiro, diretamente no contracheque, sem que tal valor integre a remuneração para os cálculos de outras parcelas.*

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

=> É obrigatória a concessão de vale transporte nos termos da legislação vigente. (Lei 7418/85 e 7619/87 e Dec 95.247/97).

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO EDUCAÇÃO (FNDE)

=> Observando o disposto na legislação, as empresas assumem o compromisso de transferir a seus empregados, os benefícios previstos pelo Sistema de Manutenção de Ensino Fundamental (S.M.E), ora através de indenizações, ora através de aquisição de vagas na rede particular de ensino.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

=> Em caso de óbito do empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal a quantia de 03(três) salários do trabalhador na data do falecimento.

=>A empresa poderá contratar junto ao Sindicato o Auxílio Funeral do seu trabalhador, na apólice coletiva da entidade sindical laboral.

Parágrafo Único:– Em caso de omissão da empresa referente às providências para o sepultamento, a mesma será obrigada a efetuar o reembolso das despesas comprovadamente realizadas pelos familiares ou quem efetivamente suportou os encargos, além do pagamento de multa de 5 vezes o valor da remuneração mensal do empregado falecido.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTANTE

=> Nos termos do ADCT da CF/88, art. 10, II, "b", é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, mais 30 dias de estabilidade provisória por este acordo.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

=> As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos 1º. e 2º. do artigo 389 da CLT, de acordo com a portaria MTb 3296 de 03/09/86 e parecer do MTb 196/86, com as alterações introduzidas pela portaria MTb/GM 670 de 20/08/97, e poderá ser substituída pela empresa, através da concessão de auxílio pecuniário as empregadas no valor mensal de até 15% (quinze por cento) do salário normativo da categoria para cobrir as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 36(trinta e seis) meses.

=> Em caso de filho excepcional, o benefício será devido até 48 (quarenta e oito) meses de idade.

=> O referido pagamento não terá configuração salarial, nem incidirá sobre os reflexos, nem para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO NATALIDADE

=> Em caso de nascimento de filhos de empregados, a empresa pagará ao empregado (mãe ou Pai), a quantia de ½ (meio) salário mínimo federal vigente na data do nascimento.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO

=> As empresas que queiram firmar acordo com seus empregados para compensação e/ou prorrogação de horas, deverão procurar a assistência do Sintalocas, para homologação do acordo, sob pena de NULIDADE do mesmo.

=> FICA PROIBIDO O ACORDO INDIVIDUAL ENTRE EMPRESA E EMPREGADO SEM A ASSISTÊNCIA DO SINDICATO LABORAL – SINTALOCAS. Qualquer cláusula que for pactuada diretamente com o trabalhador, sem a anuência do SINTALOCAS será nula de pleno valor, entendendo-se como infração da presente Convenção Coletiva de Trabalho, tendo em vista que se mantém inalterado dentro das normas trabalhistas o PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE. Fica liberado da presente cláusula o empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

=> Como até o presente momento as regras para o contrato de trabalho do intermitente não foram mais detalhadas, principalmente com relação a isonomia com relação aos demais trabalhadores da mesma empresa, assim como aos benefícios recebidos, FICA PROIBIDA A CONTRATAÇÃO NA FORMA DE TRABALHO INTERMITENTE, sendo certo que a empresa que descumprir a presente cláusula, incorrerá em multa no valor de 10 vezes o salário base da categoria, destinada ao Sindicato Laboral.

=> Caso descumprida a cláusula acima, o trabalhador contratado não poderá ser prejudicado, tendo como remuneração mínima o valor referente ao salário mínimo federal, sendo respeitado o Princípio da Isonomia com os demais trabalhadores, tendo direito aos benefícios concedidos aos demais de forma integral, seja no plano de saúde, seguro de vida, vales e tickets refeições e todos os demais benefícios independentes das quantidades de horas laboradas pelo trabalhador intermitente.

=> A escala de 12x36, assim como as jornadas parciais de trabalho, serão precedidas de concordância do Sindicato Laboral, através de Acordo Coletivo de Trabalho.

=> FICA PROIBIDA A CONTRATAÇÃO COM HORÁRIOS ITINERES, sendo certo que a empresa que descumprir a presente cláusula, incorrerá em multa no valor de 10 vezes o salário base da categoria, destinada ao Sindicato Laboral.

=> Caso descumprida a cláusula acima, o trabalhador contratado não poderá ser prejudicado, sendo certo que o período de intervalo entre uma jornada e outra no mesmo dia que fique a disposição da empresa, a hora entre jornada será paga pelo valor de 25% do valor da hora base da categoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

=> A vigência do Contrato de Experiência não ultrapassará o prazo de 90 (noventa) dias. Nos casos de readmissão de Empregado, com prazo inferior a 12 (doze) meses para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado Contrato de Experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - NOVAS ADMISSÕES

No caso de novas contratações as Empresas darão preferência aos empregados que foram demitidos sem justa causa nos últimos doze meses.

§1ºAs empresas, no ato da admissão do empregado, apresentarão, entre os documentos necessários ao registro, a proposta de filiação ao Sindicato dos Trabalhadores e concederão ao contratado inteira liberdade de associação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TELETRABALHO "HOME OFFICE"

=> Poderão as empresas, através de contrato de trabalho e/ou aditivo contratual, estabelecer o trabalho fora das dependências da mesma, com a utilização de tecnologias de informação, que por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

=> O comparecimento às dependências para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o Teletrabalho, desde que a atividade seja preponderantemente externa.

Parágrafo Primeiro – A jornada de trabalho do trabalhador no regime de teletrabalho será controlada pelo empregador por e-mails e/ou sistemas eletrônicos, devendo ser observada jornada máxima semanal de 44 (quarenta e quatro) horas;

Parágrafo Segundo – A necessidade de comparecimento do trabalhador as dependências da empresa deverão ser notificados com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, devendo todos os custos com o comparecimento e/ou deslocamento ser arcado integralmente pela empresa.

Parágrafo Terceiro – A empresa arcará com os custos advindos do teletrabalho que o empregado tiver em função do gastos com energia elétrica, materiais de expedientes, equipamentos para manter a comunicação eficiente com a empresa, nunca inferior aos custos apresentados comprovadamente, no entanto, nos casos em que a proporcionalidade for necessária, como no caso de água, luz e telefone, a proporção nunca poderá ser inferior a razão de 1/3 do valor da conta de consumo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS

=> As Empresas deverão fazer as devidas anotações nas Carteiras Profissionais dos trabalhadores no que diz respeito aos cargos exercidos, promoções, férias e demais anotações exigidas por Lei, não podendo reter a Carteira Profissional por mais de 48 (quarenta e oito) horas e nem anotar nas mesmas os atestados médicos a apresentados pelo Trabalhador.

=> Parágrafo Único – Os contratos de experiência deverão ser anotados na CTPS do Trabalhador, bem como as suas prorrogações para todos os efeitos.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO EMPREGADO

=> Na dispensa sem justa causa, ainda que a pedido do empregado, devem ser entregues ao demissionário:

=> Carta de Referência

=>R.S.C. (Relação dos Salários Contribuição)

=> Chave do Conectividade (FGTS)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÕES / HOMOLOGAÇÕES / AVISO PRÉVIO/ QUITAÇÃO ANUAL

=> Todas as rescisões deverão ser homologadas com a Assistência da entidade Sindical Profissional, observando-se:

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação **deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.**

a) O Termo de rescisão de contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas, sendo certo que o SINTALOCAS, na assistência ao trabalhador, poderá se utilizar de ressalvas quando observar que dispositivos legais e normas coletivas não tiverem sido seguidas para aplicação de cálculos ou vantagens em favor do trabalhador.

b) O aviso prévio, obedecendo aos prazos previstos no art. 487 da CLT, deve constar de forma clara a data de início e término do mesmo, bem como local e data para homologação da rescisão, com cópia para o trabalhador e assinatura após "ciente".

c) Os pagamentos das verbas rescisórias, quando efetuados em cheque, deverão ser feitos até à 14:00 horas, através de cheque nominal administrativo/visado, descontável na praça de pagamento e acompanhado de fotocópia do mesmo;

d) O sindicato laboral se compromete a implantar um sistema de hora marcada para homologação de rescisões de contrato de trabalho, presencial, e se organizar tecnologicamente para homologação online.;

e) As empresas que optarem por homologar rescisões de contrato de trabalho com período inferior a 12 (doze) meses, terão a mesma garantia estabelecida nesta cláusula.

f) As empresas poderão requerer o Termo de Quitação Anual dos débitos trabalhistas junto aos seus empregados, que deverá ser feita com a concordância expressa do empregado e com assistência obrigatória do Sindicato Laboral.

Considerando ser requisito de validade para o termo de quitação anual a participação do sindicato dos trabalhadores, conforme previsto no artigo 507-B da CLT, que para realização da conferência é necessário análise minuciosa da documentação produzida durante a vigência do contrato de trabalho, fica neste ato estabelecido que o atendimento para esta finalidade junto ao sindicato dos trabalhadores só será realizado mediante agendamento prévio e ainda assim mediante apresentação pelo empregador dos seguintes documentos:

1. Todos os contracheques de pagamento e adiantamento gerados durante o período objeto da referida quitação, inclusive recibos de férias e de gratificação natalina integral e/ ou proporcional;
2. Apresentação de comprovantes idôneos de pagamentos;
3. Todos os controles de frequência gerados durante o período objeto da referida quitação;
4. Sejam apresentados todas os comprovantes de recolhimento de FGTS e INSS referente ao período objeto da referida quitação;
5. Apresentação de LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – As empresas deverão efetuar pagamento de uma taxa de custeio em favor do sindicato laboral no valor equivalente a R\$ 150,00 por homologação na hipótese de trabalhador não filiado ao Sindicato e de R\$ 50,00 por homologação na hipótese de trabalhador filiado ao Sindicato;

Parágrafo Segundo – A quitação passada pelo empregado com assistência do sindicato laboral tem eficácia liberatória, com observância no disposto na Lei e na presente CCT, conforme entendimento da súmula 330 do TST, que se mantém em vigor;

Parágrafo Terceiro – A quitação Anual, ultrapassada a autorização expressa do empregado, deverá ser solicitada ao Sindicato Laboral com o prévio envio de documentação ao sindicato para análise. As empresas deverão efetuar pagamento de uma taxa de custeio em favor do sindicato laboral no valor equivalente de R\$ 350,00 por quitação anual para o trabalhador não filiado ao Sindicato e, o valor de R\$ 150,00 para o trabalhador filiado ao Sindicato.

Parágrafo Quarto - Ao representante do sindicato fica ressalvado o direito de não anuir com o termo de quitação anual caso haja qualquer dúvida a respeito da idoneidade dos recibos/ comprovantes de pagamento apresentados, caso haja qualquer tipo de irregularidade na documentação apresentada ou ainda caso o trabalhador demonstre inconformismo com o referido procedimento.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

=> O aviso prévio será comunicado por escrito, contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

=> No caso do aviso ser indenizado, a baixa na Carteira de Trabalho (CTPS) deverá ser efetuada no ato da comunicação da dispensa.

=> Empregado fará jus a aviso prévio especial em conformidade com o seguinte tempo de serviço(Lei 12.506/2011):

Tempo de Serviços na Mesma Empresa	Aviso Prévio Proporcional (Adicional)
Menos de 1 anos	30 dias
De 1 até menos de 2 anos	30 dias + 3 dias = 33 dias
De 2 até menos de 3 anos	30 dias + 6 dias = 36 dias
De 3 até menos de 4 anos	30 dias + 9 dias = 39 dias
De 4 até menos de 5 anos	30 dias + 12 dias = 42 dias
De 5 até menos de 6 anos	30 dias + 15 dias = 45 dias
De 6 até menos de 7 anos	30 dias + 18 dias = 48 dias
De 7 até menos de 8 anos	30 dias + 21 dias = 51 dias
De 8 até menos de 9 anos	30 dias + 24 dias = 54 dias
De 9 até menos de 10 anos	30 dias + 27 dias = 57 dias
De 10 até menos de 11 anos	30 dias + 30 dias = 60 dias
De 11 até menos de 12 anos	30 dias + 33 dias = 63 dias
De 12 até menos de 13 anos	30 dias + 36 dias = 66 dias
De 13 até menos de 14 anos	30 dias + 39 dias = 69 dias
De 14 até menos de 15 anos	30 dias + 42 dias = 72 dias
De 15 até menos de 16 anos	30 dias + 45 dias = 75 dias
De 16 até menos de 17 anos	30 dias + 48 dias = 78 dias
De 17 até menos de 18 anos	30 dias + 51 dias = 81 dias
De 18 até menos de 19 anos	30 dias + 54 dias = 84 dias
De 19 até menos de 20 anos	30 dias + 57 dias = 87 dias
A partir de 20 anos	90 dias

--	--

=> A parcela do aviso prévio proporcional excedente á trinta dias deverá ser indenizada, mantendo, entretanto, todos os reflexos compensatórios previstos em lei, em caso de dispensa sem justa causa.

=> No caso do Aviso Prévio ser trabalhado fica a empresa na obrigação de dispensar o empregado, se este comprovar que arrumou outro emprego.

=> No caso do Aviso Prévio Indenizado pelo Empregado, ficará este isento do pagamento se comprovar ter arrumado outro emprego.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSAO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

=> A comissão deverá seguir os parâmetros previstos nos artigos 510-A a 510-E, ou seja, esta comissão só será permitida para as empresas que possuir mais de 200 funcionários.

=>As empresas não poderão promover reuniões ou acordos com a Comissão sem a presença de representante do Sindicato Laboral, sob pena das decisões e resoluções serem completamente nulas de todo o direito.

=>Todas as reuniões deverão ser baixadas em atas e encaminhadas ao Sindicato Laboral para análise e homologação.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA

=>Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias e desde que solicitado pelo empregado, as empresas fornecerão carta de referência.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO A MANUTENÇÃO DO EMPREGO

=> Considerando as peculiaridades no Setor de Locação de Bens Móveis e de Assistência Técnica, e visando à manutenção e continuidade do emprego, fica pactuado que as empresas que sucederem outras em decorrência de nova licitação pública, novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que a empresa que perder o contrato, comunicará o fato ao Sintalocas, ficando obrigadas a dispensar os empregados que se interessarem, sem justa causa, mediante as seguintes condições:

=> a) O Termo de Rescisão Contratual, motivo => Sem Justa Causa

=> b) A empresa que assumir o novo contrato, admitirá os empregados da empresa anterior, com garantia de estabilidade mínima de 180(cento e oitenta) dias e contrato de trabalho com prazo indeterminado.

=> c) No período de estabilidade provisória de 180(cento e oitenta) dias a nova empresa só poderá demitir o empregado por falta grave ou por pedido formal do empregado.

=> d) A empresa que perdeu o contrato de locação e de assistência técnica, fica desobrigada ao pagamento do aviso prévio de 30(trinta) dias, e suas projeções, mais deverá pagar o aviso prévio proporcional devido ao

empregado, e suas projeções. Fica também desobrigado ao pagamento da indenização adicional prevista no artigo 9o. das Leis 7.238/84 e 6.708/79, se for o caso, e a multa fundiária(artigo 9o. - Decreto 99.684/90), será calculada no percentual de 20%(vinte por cento) do FGTS devido ao empregado.

=> e) As verbas rescisórias deverão ser quitadas, na presença do Sintalocas, em no máximo 10 (dez) dias.

=> f) Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, ou a recusa do trabalhador em mudar para a outra empresa, com as devidas justificativas, a rescisão deverá ser paga com o aviso prévio integral e o FGTS com 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e demais verbais rescisórias para o empregado.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PARA EMPREGADA GESTANTE

=> Fica assegurada às empregadas gestantes a estabilidade provisória no emprego, a partir do início da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos em que dispõe o art.10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

=> Ao Trabalhador acidentado é garantida a estabilidade provisória de 12 (doze) meses, contados a partir da data de cessação do recebimento do auxílio acidente previdenciário.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORIA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

=> Aos empregados que contem mais de 60 (sessenta) meses de serviço na empresa e se encontrem a menos de 24 (vinte e quatro) meses para a fruição do direito de aquisição de aposentadoria por idade ou por tempo de serviço, será garantida a estabilidade provisória no emprego pelo período remanescente, salvo ocorrência de falta grave que enseje dispensa por justa causa, devidamente comprovada.

=> O empregado com mais de 10 (dez) anos de serviço na empresa terá direito a uma gratificação de aposentadoria igual a 1 (um) salário vigente na época em que solicitar a dispensa com vistas à aposentadoria, a ser paga no ato da rescisão.

=> Ficam excluídas desta obrigação às empresas que mantenham planos de previdência complementar ou ofereçam outro tipo de complementação de aposentadoria igual ou superior a este benefício

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LOCAÇÃO DE VEÍCULOS / EQUIPAMENTOS

=> As empresas poderão locar veículo ou equipamento de seu empregado, destinados á execução de serviços ou operações rotineiras ao seu cargo.

=> A locação será realizada segundo a legislação civil aplicada à matéria, não configurando os valores pagos, em decorrência do aluguel, como salário ou remuneração salarial do empregado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

=> As empresas que optarem poderão de comum acordo com os empregados estipular uma jornada de trabalho de 40 (quarenta horas) semanais, sendo que os períodos diários poderão variar em até 9 (nove horas), mais 1 hora de intervalo, e as horas que ultrapassarem as 9 (nove horas) diárias e 40 (quarenta horas) semanais deverão ser remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento);

=> No caso de escala de revezamento, o empregado que trabalhar nos domingos e feriados, terá direito as horas remuneradas em dobro, mais folga durante a semana, não podendo o empregado trabalhar período superior a 10 (dez) dias consecutivos.

=> No caso de descumprimento dos itens aqui relacionados, pagará a empresa um multa equivalente a 15% (quinze por cento) do Salário Base do Empregado, em favor do empregado.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO DIFERENCIADA

=> As jornadas de trabalhos diferenciadas deverão ser homologadas no Sintalocas, através de Acordo Coletivo de Trabalho.

=> Poderá a remuneração ser reduzida na proporção de horas que irão compor a jornada de trabalho diferenciada, sendo que nunca poderá ser inferior ao salário mínimo do Estado do Rio de Janeiro, na sua primeira faixa. O Regime de Trabalho em Tempo Parcial deverá seguir o estipulado no artigo 58-A e seus parágrafos, da CLT, com exceção ao estipulado na parte inicial desta cláusula, que não permite tempo parcial com salário inferior ao salário mínimo do Estado do Rio de Janeiro.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BANCO DE HORAS

=> Fica convencionada neste instrumento coletivo a adoção pelas Empresas e Empregados, ora representados pelo SINTALOCAS, do sistema de "BANCO DE HORAS", onde o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, podendo a compensação ocorrer no prazo de até 3(três) meses.

=> Fica condicionado como requisito de validade para implantação do BANCO DE HORAS a necessidade de acordo coletivo com o sindicato laboral SINTALOCAS, para esta finalidade.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

=> Sobre a remuneração variável a que o empregado faça jus à empresa pagará o respectivo descanso semanal remunerado, destacando-o no contra-cheque.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

=> Será concedido abono as faltas, para os dias de provas finais do empregado estudante, desde que avisando a empregadora com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

=> Será concedido o abono de faltas em dias destinados as provas dos vestibulandos desde que avisando a empregadora com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

SOBREAVISO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PRONTIDÃO

=> Todo empregado que por motivo de desempenho na sua função, tenha que ficar a disposição do empregador fora do seu horário normal de trabalho, por intermédio de Bip, Radio, Celular, Telefone, será remunerado com adicional equivalente a 5% (cinco por cento) do salário base.

=> Se o empregado comprovadamente for procurado pelo empregador e não estiver à disposição para o trabalho, justificadamente, não será devido o referido adicional.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIAS 31

=> Nos meses de 31 (trinta e um) dias, deverá ser pago o dia 31, destacando-o nos contra – cheques, pode a empresa pagar os referidos 7 (sete) dias no fim do ano juntamente com o 13º salário ou na rescisão de contrato de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

=> As transferências de empregados para localidades que impeça o seu retorno ao domicílio habitual, ficam sujeitas ao adicional de 25% (vinte e cinco por cento) do salário base, enquanto perdurar essa situação. Este adicional deverá ser destacado no contra-cheque do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DIVERSA

=> O empregado quando em local diverso, que o impossibilite de retornar para o seu domicilio, quando em viagem, nacional ou internacional, de curta ou longa duração, será considerado como estando em serviço externo sem fixação, subordinação, supervisão ou controle de horário, aplicando-se o excludente do Art. 62, inciso I, da CLT.

=> a) O empregado enquadrado na hipótese prevista no caput fará jus ao vale jantar, nunca inferior a **R\$ 33,50** (trinta e três reais e cinquenta centavos) e pernoite, nunca inferior a **R\$ 83,12** (oitenta e três e doze centavos), valores vigente a partir de 01/05/2023, contado por inteiro, que não possuirá natureza salarial.

=> b) Poderá a empresa fornecer alimentação e hospedagem, em hotéis ou alojamentos, desde que não denigre a saúde e a integridade do trabalhador.

=> c) As folgas semanais não desfrutadas por força da duração do trabalho, serão concedidas de forma cumulativa quando do regresso e em dobro, sendo que a dobra poderá ser convertida em valor.

=> d) No caso de motoristas em viagens de longa duração, poderá ser acompanhado de outro profissional, com o qual formará dupla, alternando na condução do veículo, não se considerando como tempo de serviço ou disponibilidade o período o qual se encontra em descanso no interior do veículo e no curso da viagem. Nesses casos a hora de trabalho dos profissionais serão acrescida em 25% (vinte e cinco por cento).

=> e) Quando em ESPERA, fora do seu domicílio, a cada 4(quatro) horas, o empregado receberá a título de HORA DE ESPERA 1,25/220 do seu salário base.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

=> Do Cálculo - As férias deverão seguir o preconizado no artigo 130 da CLT, sendo certo que o valor das férias será calculado com base na última remuneração do empregado.

=> Do Gozo - O início das férias não poderá ocorrer em dias de repouso ou feriado, sendo preferencialmente em uma segunda-feira, exceto quando a terça-feira for feriado, o que deverá ser ajustado em acordo com o empregado.

=> Na empresa em que haja compensação de horário, o início do gozo deverá ocorrer a Segunda-feira, caso contrário, o trabalho executado a título de compensação deverá ser transformado em horas extras a serem remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

=> Neste caso o repouso semanal remunerado devido sobre estas horas extras deverá ser destacado no contracheque.

=> Nos meses de 31 (trinta e um) dias, as empresas pagarão o salário do dia adicional aos 30 (trinta) dias do gozo de férias.

=> O início das férias deverá sempre ocorrer no 1º (primeiro) dia útil da semana, devendo o Empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo Primeiro – Para o Empregado que trabalha sob escala de revezamento, o início das férias se dará sempre após a folga da semana (DSR- Descanso Semanal Remunerado), exceto nos caso de Férias Coletivas.

Parágrafo Segundo – Quando a Empresa cancelar as férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o Trabalhador das despesas não restituíveis, ocorridas no período de 30 (trinta) dias de aviso, que, comprovadamente, o Trabalhador tenha feito para viagem ou gozo das férias.

Parágrafo Terceiro- Quando, durante o período de gozo das férias existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com o acréscimo respectivo.

=> As férias, com a concordância expressa do empregado, poderão ser usufruídas 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.

=> As férias coletivas deverão ser comunicadas ao SINTALOCAS, nos termos da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

=> As empresas adotarão medidas de prevenção, em relação às condições de trabalho e segurança do trabalho.

=> As Empresas aplicarão as normas contidas na NR-18, de acordo com as características de local de trabalho e adotarão as medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e, supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho, incluindo higiene de instalações sanitárias e segurança dos trabalhadores, inclusive dos subcontratados. Por ocasião da admissão, será ministrado ao trabalhador treinamento adequado sobre a utilização dos equipamentos de proteção individual e coletivo necessários ao exercício de cada uma das atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria Empresa.

=>Parágrafo Primeiro- As Empresas fornecerão, gratuitamente, a todos os seus trabalhadores, os Equipamentos de Proteção Individual (E.P.I.), comprometendo -se, os mesmos a usá-los e conservá-los, observadas por ambas as partes as disposições legais vigentes.

=> Parágrafo Segundo—É obrigação do Trabalhador obedecer às normas de medicina, higiene e segurança do trabalho, sendo que a recusa na utilização dos EPI's fornecidos levará à punição compatível na forma da Lei.

=>Parágrafo Terceiro- As Empresas fornecerão uniforme na forma da NR-18 para todos os Trabalhadores da área de produção. Para os demais Trabalhadores este fornecimento ficará sujeito à opção dos mesmos. Os Trabalhadores ficarão obrigados a zelar pelos uniformes de forma adequada e arcarão com os custos decorrentes do seu uso indevido.

=> Parágrafo Quarto –Quando as condições de trabalho forem comprovadamente consideradas inseguras, segundo as normas de segurança do trabalho, o Trabalhador deverá informar ao setor de segurança do trabalho, que tomará as devidas providências, a fim de reduzir as causas de possíveis acidentes, antes do início dos trabalhos.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

=> Além de material de primeiros socorros acessível a todos os empregados, as empresas se obrigam a fornecer, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados às atividades e aos riscos sofridos, em perfeito estado de conservação e funcionamento. As empresas mandarão realizar a seus empregados exames médicos periódicos e demissionais, de acordo com a legislação em vigor.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UNIFORMES

=> Empresas que adotem uniformes, fornecerão, gratuitamente, no mínimo, 2 (dois) uniformes por ano a seus empregados.

=> Trabalhadores em serviços externos receberão obrigatoriamente, calçados e capas de chuva, duas vezes ao ano.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE AO TRABALHO

=> As empresas pagarão o adicional de insalubridade ou periculosidade, conforme grau de risco, incidindo aquele sobre o salário mínimo vigente da região e este sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou [participações nos lucros](#) da empresa, na forma dos artigos 192 e 193 da CLT.

=>Fica proibida para a mulher gestante a atividade laboral em ambiente insalubre, sendo necessário o deslocamento da trabalhadora para um local condizente com seu estado gravídico. **A não observância da presente cláusula implicará na multa de 10 vezes o valor de remuneração mensal da trabalhadora.**

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TREINAMENTO DE EMPREGADO

=> Os treinamentos dos empregados contra incêndios ou outros fins, serão ministrados preferencialmente no horário normal de trabalho, sendo que as horas para esse fim dispendidas fora do horário normal do trabalho serão remuneradas como extraordinárias.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO AO MÉDICO

=>Fica acordado que os atestados médicos de acompanhante (filho, pai, mãe, irmão e etc.) somente justificam a ausência do período, mas não abonam, caso em que as horas deverão ser compensadas dentro de determinado prazo para não incorrer em prejuízos salariais, e na ausência da compensação deverão ser consideradas faltas injustificadas.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO - COMUNICAÇÃO

=> As empresas deverão encaminhar a comunicação de acidente de trabalho (CAT) ao órgão respectivo, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após o acidente com afastamento, remetendo ao SINTALOCAS uma cópia da CAT em até 15 (quinze) dias após a ocorrência do sinistro.

=> Em caso de atraso na comunicação, as empresas arcarão com eventuais danos que, em decorrência desse fato, o empregado possa vir a sofrer.

=> Para atendimento imediato aos empregados que sofrem acidentes de trabalho, as empresas com 200 (duzentos) ou mais empregados deverão manter ambulatório no local de trabalho, durante o horário de funcionamento da empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL AO LOCAL DE TRABALHO

=> As Empresas permitirão ao dirigente da Entidade Sindical Laboral, devidamente credenciado, acesso aos locais de trabalho, com a finalidade de verificação das condições de higiene e segurança do trabalho, desde que a visita seja previamente solicitada e que esta seja acompanhada por representante da Empresa. Quando estas visitas acontecerem em obras que envolvam questões de segurança, as mesmas só serão autorizadas após a devida anuência do Cliente ou do Contratante Principal.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RECOLHIMENTO

=> As empresas recolherão as contribuições de seus empregados à conta do SINTALOCAS, no Banco Santander Agência 4701 Conta Corrente 13.002374-4 / Pix = 72343569000160

=> As empresas recolherão a contribuição Patronal à conta do SINCOERJ.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES DE EMPREGADOS / EMPREGADORES

=> Contribuições associativas - As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de seus empregados, associados ao SINTALOCAS, o valor mensal de 3,50% (três virgula cinquenta por cento) do piso mínimo da Categoria.

=> Contribuição Participativa dos Empregados - As empresas descontarão em folha de pagamento, no mês de Conclusão desta Convenção Coletiva de Trabalho ou na rescisão do Contrato de Trabalho, de cada empregado da categoria profissional, o valor correspondente a 3% (cinco por cento) do Salário, para ampliação e manutenção dos serviços assistenciais e jurídicos mantidos em favor da Categoria. **Banco Santander Agencia : 4701 CC 0000130023744 favorecido SINTALOCAS CNPJ: 72.343.569.0001/-37**

=> Fica assegurado o prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de registro deste Acordo na DRT, para que o empregado manifeste contrariamente ao desconto por escrito e individualmente.

=> Do Recolhimento e Mora - O recolhimento das contribuições retidas do empregado, quando atrasadas, ficaram sujeitas à multa de 10% (dez por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e encargos de cobrança de 20% (vinte por cento). Para este efeito deve ser considerado o dia 05 (cinco) útil do mês subsequente ao do desconto como data limite para o recolhimento, sem mora, dos valores retidos.

=> Contribuição Assistencial (Negocial 2021º2023) Patronal - Por decisão da AGE do Sincoerj, todas as empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sincoerj- deverão recolher por estabelecimento (quer seja loja, escritório, depósito etc.), os valores conforme tabela abaixo:

Empresas com até 10 trabalhadores

- R\$ 700,00

Empresas de 11 ate 30 trabalhadores - R\$ 1.000,00

Empresas com mais de 31 trabalhadores - R\$ 2.000,00

=> O Sincoerj disponibilizará e seu portal na internet (www.sincoerj.com.br) ou em sua sede, as respectivas guias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RELATÓRIO DAS CONTRIBUIÇÕES

=> As empresas remeterão ao **SINTALOCAS**, até 10 (dez) dias após o recolhimento, cópia das guias de contribuição, quer sejam Sindical, Associativa, Confederativa, Assistencial ou outras, com relação nominal, nº CTPS, data de admissão, função, salário e valor da contribuição.

=> O descumprimento deste dispositivo, implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês, sobre o valor devido.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO

=> As empresas afixarão em quadros de avisos internos ou em locais destinados a essa função, visíveis e de fácil acesso, as comunicações do **Sintalocas** destinadas aos seus empregados, desde que não trate de matéria de ordem político – partidário.

=> Durante 60 (sessenta) dias, a contar do recebimento da cópia desta convenção, as empresas afixarão referida cópia nos locais acima previstos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - VANTAGENS

=> Vantagens habituais, concedidas espontaneamente pelas empresas, serão mantidas, não podendo ser reduzidas por força deste acordo ou alteradas em prejuízo dos empregados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CADASTRAMENTO SINDICAL

=> As Empresas com sede em outros estados que sejam contratadas ou subcontratadas para prestar serviço relacionado a Locação de Bens Móveis (Máquinas e Equipamentos), na base territorial abrangida pela presente CCT estarão obrigadas a se cadastrarem junto ao Sindicato Laboral.(Sintalocas) E ao Patronal (SINCOERJ).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO/ULTRATIVIDADE DO INSTRUMENTO NORMATIVO

=> Vencida a vigência deste instrumento e não havendo na data base um novo instrumento coletivo que venha a substituí-lo, fica ajustado e prorrogado seus efeitos enquanto não houver nova Convenção, Acordo ou Sentença Normativa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À SINIDICALIZAÇÃO

=> Os Trabalhadores sindicalizados não sofrerão restrições à sua contratação ou permanência nas Empresas e terão benefícios exclusivos.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONCILIAÇÕES

=>Terão validade para todos os efeitos legais, as conciliações entre empregados e empregadores das categorias abrangidas por este Instrumento, devidamente assistidas pelas Entidades das respectivas categorias, no cumprimento da Lei no. 5.584/70

JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

=> Objetivando minimizar os riscos de uma demanda judicial tanto para os trabalhadores quanto para as empresas das categorias representadas pelas entidades sindicais pactuantes, fica neste ato estabelecido que o sindicato dos trabalhadores notificará as empresas sobre as reclamações dos trabalhadores, possibilitando assim que as empresas busquem solução para o impasse antes do ajuizamento da referida reclamação.

=> As empresas se comprometem a apresentarem resposta formal ao sindicato dos trabalhadores sempre que notificadas sobre as reclamações de seus empregados.

Parágrafo Primeiro - O não cumprimento do estabelecido na presente cláusula não impede o ajuizamento direto de eventuais demandas por parte dos trabalhadores, sendo facultado aos mesmos, se desejarem, submeterem suas reclamações diretamente a apreciação e análise do poder judiciário.

Parágrafo Segundo - Fica neste ato pactuado que devido a necessidade de assistência de advogado, será permitido ao sindicato dos trabalhadores a cobrança de honorários advocatícios do empregador equivalente a 15% (quinze por cento) sobre o valor de cada acordo extrajudicial formalizado.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - INFRAÇÕES

=> O descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sujeitará à parte infratora à multa equivalente ao valor de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos) reais, por infração. Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento).

=> Estas importâncias reverterão a favor do **Sindicato Laboral SINTALOCAS** nas cláusulas que lhe cabem, e ao **Sindicato Patronal SINCOERJ**, nas cláusulas que lhe cabem num prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da verificação da infração.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MATERIAL EXTRAVIADO

=> É vedado o desconto de valores do material usado no exercício da função, sem ocorrência de culpa comprovada por parte do respectivo empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO TRABALHADOR SINTALOCAS

=> Reconhecem os empregadores expressamente, a terceira Segunda-feira do mês de Outubro, como dia do Empregado da Categoria, sendo este dia para todos os efeitos trabalhistas equiparado ao dia de feriado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REVISÃO DE ACORDO

=> Havendo modificações na política econômica e ou salarial as partes se comprometem a agendar de imediato, reunião para análise e revisão das cláusulas dispostas no presente Contrato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE

=> A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e quaisquer dúvidas ou pendências, resultante da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PLANO DE SAÚDE

=> Em complemento ao que se trata esta cláusula, após negociações, análise, estudo realizado e aval da comissão formada entre o Sindicato Patronal e o Sindicato Profissional, visando a implementação de um PLANO DE SAÚDE em favor da categoria profissional, licitamos e indicamos como operadora de saúde, responsável, com menor custo e atendendo as condições necessárias no atendimento e qualidade, com valores inferiores ao praticado no mercado a **KLINI PLANOS DE SAÚDE LTDA**, CNPJ: 34.539.000/0001-86

=> Fica estabelecido que as empresas contribuirão para o plano de saúde de seus funcionários, com custeio mínimo de 60% (sessenta por cento), ficando os outros 40% (quarenta por cento) sob responsabilidade do empregado, mediante desconto em folha, desde que este venha aderir ao plano e autorize o débito da quantia correlata diretamente em seu contracheque.

PARAGRAFO Primeiro - A parcela correspondente à contribuição do empregado não tem natureza salarial, mas sim aquisição de benefício perseguido pela categoria profissional;

PARAGRAFO Segundo- As empresas que já possuem o plano de saúde para seus funcionários, devem fazer a migração para a **KLINI SAÚDE**;

PARAGRAFO Terceiro- As empresas ficam obrigadas a comunicarem os seus funcionários as coberturas previstas nesta Convenção Coletiva;

PARAGRAFO Quarto - Fica convencionado que esta cláusula social tem vigência por um período de 24 meses;

}

LUIZ HENRIQUE DE OLIVEIRA PIMENTEL
PRESIDENTE
SIND.INTERESTADUAL TRABALHADORES EM EMP LOC BEN MOVEIS A T DOS EST RJ SP ES SINTALOCAS

MARCELO GOMES DE OLIVEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS COMISSARIOS E CONSIGNATARIOS NO EST DO RJ

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA 2024-2025

[Anexo \(PDF\)](#)

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