

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RR000014/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/03/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005903/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.103145/2023-04  
DATA DO PROTOCOLO: 16/02/2023

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 19964106176202317e Registro nº: RR000020/2023

SIND. DOS TRAB. EM EMP. PREST. DE SERV., LIMPEZA URBANA, AREAS VERDES, ASSEIO E CONS. E COLOCACAO DE MAO DE OBRA DE TERCEIROS DO ESTADO DE RORAIMA, CNPJ n. 39.974.352/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE GROSSI DE ALMEIDA;

E

PEGASO REPRESENTACOES COMERCIAIS LTDA, CNPJ n. 02.378.325/0001-38, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ELIZEUDA DE MOURA CUNHA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 01º de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços Terceirizados e de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana, exceto Trabalhadores em Empresas de Segurança e Vigilância e os Diferenciados, com abrangência territorial em RR, com abrangência territorial em RR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de **1º de janeiro de 2023**, ficam garantidos os seguintes salários normativos, conforme tabela estabelecida neste instrumento coletivo.

**Parágrafo Primeiro:** Entende-se como **PISO SALARIAL DA CATEGORIA**, o salário a ser pago para os trabalhadores exercentes das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza e Servente de limpeza; em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações CBO.

1	ADMINISTRADOR	R\$ 2.873,00
2	ADMINISTRADOR COM ESPECIALIZAÇÃO	R\$ 3.200,00
3	ADVOGADO(A)	R\$ 3.500,00

4	AGENTE SOCIAL	R\$ 3.129,00
5	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 2.850,00
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 1.650,00
7	AUXILIAR CONTABIL	R\$ 2.202,00
8	AUXILIAR DE LIMPEZA	R\$ 1.430,00
9	AUXILIAR DEPART PESSOAL	R\$ 1.650,00
10	AUXILIAR HOTELARIA	R\$ 1.430,00
11	AUXILIAR JURIDICO	R\$ 1.700,00
12	AUXILIAR SERVICOS GERAIS	R\$ 1.430,00
13	CARPINTEIRO	R\$ 1.902,00
14	CONTINUO	R\$ 1.430,00
15	COPEIRA	R\$ 1.430,00
16	COZINHEIRO EM GERAL	R\$ 1.430,00
17	DIGITADOR(A)	R\$ 2.400,00
18	DIRETOR DE ARTE	R\$ 3.500,00
19	DIRETOR DE INFORMATICA	R\$ 7.402,00
20	EDITOR DE VIDEO E IMAGEM	R\$ 2.800,00
21	ELETRICISTA DE INSTALACOES ALTA TENSÃO	R\$ 3.400,00
22	ELETRICISTA DE INSTALACOES BAIXA TENSÃO	R\$ 2.500,00
23	ELETRICISTA DE VEICULO AUTOMOTOR	R\$ 2.300,00
24	ENC SETOR PESSOAL	R\$ 2.202,00
25	ENCANADOR	R\$ 2.250,00
26	ENCARREGADO ADMINISTRATIVO	R\$ 2.400,00
27	ENCARREGADO DE LIMPEZA	R\$ 2.300,00
28	ENGENHEIRO CIVIL	R\$ 7.400,00
29	ESTATISTICO	R\$ 4.300,00
30	FOTOGRAFO	R\$ 1.700,00
31	GER.ADMINISTRATIVO	R\$ 2.800,00
32	GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	R\$ 2.544,00
33	GERENTE DE TRANSPORTE	R\$ 2.880,00
34	GERENTE SERVICOS SOCIAIS	R\$ 5.400,00
35	JORNALISTA	R\$ 4.300,00
36	MECANICO DE VEICULOS	R\$ 3.500,00
37	MEDICO VETERINARIO	R\$ 4.300,00
38	MOTORISTA CATEGORIA A - B	R\$ 2.400,00
39	MOTORISTA CATEGORIA D - E	R\$ 2.800,00
40	OPERADOR DE RADIO CHAMADA	R\$ 1.600,00
41	PEDAGOGO (A)	R\$ 3.000,00

42	PILOTO FLUVIAL	R\$ 1.600,00
43	PRODUTOR CINEMATOGRAFICO	R\$ 3.500,00
44	PSICOLOGO DO TRABALHO	R\$ 3.250,00
45	PUBLICITARIO	R\$ 3.000,00
46	RECEPCIONISTA	R\$ 1.500,00
47	RELAÇÕES PUBLICAS	R\$ 3.541,63
48	SECRETÁRIO (A)	R\$ 1.500,00
49	SERVENTE DE LIMPEZA	R\$ 1.430,00
50	TECNICO EM INFORMATICA	R\$ 2.700,00
51	TECNICO EM REDE TELECOMUNICOES	R\$ 2.800,00
52	TECNICO SEGURANCA DO TRABALHO	R\$ 4.100,00
53	JARDINEIRO	R\$ 1.430,00
54	AJUDANTE/SERVENTE DE JARDINAGEM	R\$ 1.430,00
55	OPERADOR MOTO SERRA	R\$ 2.400,00
56	CAPINADOR DE CÓRREGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGENS E AFINS.	R\$ 1.430,00
57	OPERADOR DE ROÇADEIRAS	R\$ 1.530,00
58	TRATORISTA DE MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES	R\$ 3.400,00
59	PORTEIRO/ AGENTE DE PORTARIA/ CONTROLADOR DE ACESSO	R\$ 1.850,00
60	CONTÍNUO	R\$ 1.430,00
61	PEDREIRO	R\$ 1.800,00
62	SERVENTE DE PEDREIRO	R\$ 1.430,00
63	OFFICE BOY/MOTO BOY	R\$ 1.430,00
64	QUIMICO INDUSTRIAL	R\$ 3.550,00
65	PINTOR DE OBRAS	R\$ 1.700,00
66	CARREGADOR/AJUDANTE	R\$ 1.430,00
67	ZELADOR	R\$ 1.430,00
68	ALMOXARIFE	R\$ 1.700,00
69	ARTÍFICE	R\$ 1.902,00
70	REPRÓGRAFO/COPISTA	R\$ 1.430,00
71	TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO	R\$1.800,00
72	DESENHISTA	R\$ 1.650,00

**Parágrafo Segundo:** Nenhum trabalhador, exceto o Aprendiz que é regido por legislação própria, poderá perceber salário inferior a R\$ 1.430,00 (hum mil quatrocentos e trinta reais) por mês.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

Fica garantido a todas as demais funções e cargos que não estejam estabelecidos neste instrumento coletivo, o reajuste salarial correspondente ao percentual integral 6% (seis por cento) acumulado no período de 01/01/2022 e 31/12/2022, cuja base de cálculo será o valor nominal dos salários percebidos em 31/12/2022, respeitado o valor do Salário Mínimo Nacional quando a aplicação do INPC resultar em valor menor.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Fica obrigada a empresa abrangida por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que o saldo de salários dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento será pago impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá especificar no comprovante de pagamento de salários, todas as verbas recebidas pelo trabalhador, bem como todos os descontos.

**Parágrafo Segundo:** Os comprovantes de pagamentos de salários citados no Parágrafo Primeiro desta cláusula serão entregues aos trabalhadores até o 5º (quinto) dia após a data do efetivo pagamento.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS**

Ajustam as partes que no pagamento das horas extras realizadas pelos trabalhadores serão acrescidos de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal, sendo permitida qualquer forma de compensação das horas extras realizadas, inclusive a título de Banco de horas.

**Parágrafo Primeiro:** Quando as horas extras forem realizadas em dias compensados, dias destinados ao descanso, ou feriados, estas serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, salvo quando compensação por banco de horas.

**Parágrafo Segundo:** Quando a empresa convocar seus trabalhadores a participarem de reuniões, cursos, simpósios, palestras ou qualquer outra atividade relacionada ao trabalho em horário fora do expediente contratual, estas devem ser remuneradas como horas extras acrescidas do percentual de 50% (cinquenta por cento) exceção se faz aos trabalhadores que ocupem cargo de confiança.

**Parágrafo Terceiro:** Aos trabalhadores convocados para trabalho em regime de horas extras em dia destinado ao seu descanso semanal especificamente, o descanso dominical, fica garantido um intervalo mínimo de 11 (onze) para o início da próxima jornada contadas a partir da marcação do final da jornada extraordinária, caso este limite não seja respeitado ficam as horas suprimidas deste intervalo pagas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

Será garantido a todos os trabalhadores o Adicional Noturno no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário hora do trabalhador pelos serviços prestados entre às 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (cinco horas) do dia seguinte.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Será garantido aos trabalhadores o pagamento do adicional de insalubridade conforme levantamentos técnicos contidos no PPRA ou PGR/LTCAT, ficando acertado que havendo mudança de função ou sendo acrescentadas atividades diferentes das já existentes será objeto de novas avaliações dentro do programa PPRA ou PGR/LTCAT para inclusão e definição do grau de insalubridade ou periculosidade e o seu respectivo pagamento.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito da aplicação dos percentuais serão consideradas as condições estipuladas a seguir:

a) Será garantido 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos trabalhadores que prestam serviços em áreas consideradas de grau máximo, de acordo com os levantamentos técnicos do laudo de insalubridade contidos no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) ou PGR ou LTCAT.

b) Será garantido 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos trabalhadores que prestam serviços em áreas consideradas de grau médio, de acordo com os levantamentos técnicos do Laudo de Insalubridade contidos no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) ou PGR e ou LTCAT.

c) O pagamento a que se refere o caput desta cláusula terá como base o salário mínimo nacional, desde que cumpridos os requisitos apontados nos itens “a” e “b” deste Parágrafo Primeiro,

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores transferidos de setores insalubres para setores considerados salubres nos termos do PPRA ou PGR e LTCAT deixarão de perceber o adicional de insalubridade correspondente a partir da data da efetiva transferência.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Fica garantido adicional de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração, a título de adicional de periculosidade, desde que caracterizado em levantamentos técnicos contidos no PPRA ou PGR/LTCAT.

**Parágrafo Primeiro:** Havendo na atividade do trabalhador a incidência de adicional de insalubridade, fica garantido o adicional de maior valor, não cumulativo.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores transferidos de setores perigosos para setores considerados não perigosos nos termos do PPRA ou PGR e LTCAT deixarão de perceber o adicional de periculosidade correspondente a partir da data da efetiva transferência.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A empresa se compromete a fornecer VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO a todos os trabalhadores, através de créditos em cartão específico, no valor correspondente a R\$ 21,00 (vinte e um reais) por dia efetivamente trabalhado, cujos valores serão creditados mensalmente, não sendo devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas injustificadas, exceto faltas por acidentes do trabalho nos termos do Parágrafo Terceiro desta cláusula mediante emissão da CAT correspondente, até o limite de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Primeiro:** Para todos os efeitos legais os benefícios acima não se constituem salário e, portanto, a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como; exemplificadamente: Aviso Prévio, Horas Extras, 13º salário, Férias, Contribuição Previdenciária e Fundiária, ou Incorporação ao Salário Base, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Cada trabalhador participará com a importância de R\$ 0,25 (vinte e cinco) mensalmente que serão descontados de seus rendimentos a título de Vale Refeição, independente de autorização individual do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** No período correspondente ao gozo de férias, benefício por licenças maternidade, paternidade, ou benefício previdenciário decorrente de doença, espécie 31 (trinta e um) o trabalhador não fará jus aos benefícios descritos no caput desta cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Ocorrendo demissão do trabalhador cabe à empresa descontar em TRCT os valores diários referentes à refeição que houver sido paga relativa aos dias excedentes à data do seu desligamento, para tanto será considerado o valor de R\$ 21,00 (vinte e um reais) por dia excedente à data do efetivo desligamento, quando os valores já estiverem à disposição do trabalhador.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

Os trabalhadores que comprovem o local de residência superior a 2.000m (dois mil metros) do local da prestação de serviços, fazem jus ao fornecimento de vale transporte em quantidade suficiente para o seu deslocamento residência / empresa / residência e deverão requerer formalmente o benefício, observada esta e demais condições.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa fica dispensada do fornecimento do vale transporte quando, através de comprovação, os trabalhadores morem num perímetro igual ou inferior a 2.000m (dois mil metros) do local da prestação do serviço – frente de trabalho; ou quando estes usem condução própria; ou fornecida pela empresa para sua locomoção, como por exemplo: rota / frente de trabalho / rota / empresa.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores que fizerem comprovadamente uso indevido dos vales transportes (venda, troca, etc.) serão demitidos por justa causa, de acordo com o Parágrafo 3º do artigo 7º do Decreto Lei nº95.247/87.

**Parágrafo Terceiro:** Fica certo e acordado que serão descontados 6% (seis por cento) do salário base do trabalhador que fizer uso do benefício em questão, de acordo com o disposto no inciso I do artigo 9º do Decreto Lei 95.247/87.

**Parágrafo Quarto:** A empresa ficará isenta do fornecimento do vale transporte aos trabalhadores que utilizam sistema de ônibus fornecido pela empresa para o deslocamento dos trabalhadores no trajeto rota / frente de trabalho / rota / empresa, ou aos trabalhadores que optem pelo não recebimento do benefício, independente da distância entre sua residência e a empresa.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA PARA VIAGEM

Aos trabalhadores que por necessidade do serviço tenham que fazer viagens intermunicipais, Estaduais ou internacionais, ou seja: Fora do perímetro urbano da sede base do setor de trabalho, receberá **antes de cada viagem** a título de auxílio de **Deslocamento com Pernoite** o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para custeio das despesas com alimentação (um almoço e um jantar) e um pernoite, cujos valores estarão isentos de tributação nem formarão a base de cálculo para os encargos relativos ao FGTS e INSS, como não formarão base de cálculo para as demais verbas trabalhistas, exemplificadamente as férias, o décimo terceiro, horas extras e DSR tendo em vista que tais valores que recebem o título de Ajuda para viagens serem um auxílio pontual oferecido com o objetivo de auxiliar o trabalhador na conclusão de uma tarefa extra e no custeio fisiológico deste exercício.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa participante deste instrumento coletivo opcionalmente poderá antecipar os valores a título de diárias de viagem aos valores estipulados no caput desta cláusula, caso em que se isentam da prestação de contas ou comprovação dos valores recebidos e utilizados.

**Parágrafo Segundo:** Quando as viagens não incluírem a necessidade de pernoite o valor das despesas para cobrir almoço e jantar fica estipulado **Deslocamento sem Pernoite** no valor de R\$ 100,00 (cem reais) os quais serão pagos na forma do caput desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Tendo em vista que, no presente Instrumento Coletivo constam atividades com abrangência territorial em Roraima que abrange a empresa que presta serviços terceirizados para órgãos públicos a qual utiliza este instrumento coletivo em processos licitatórios embasadas na obrigação conforme os termos dos Editais específicos, fica convencionado que todos os trabalhadores desta empresa, inclusive os que exercem as funções descritas nesta cláusula **fazem parte da categoria preponderante do SIEMACO RORAIMA.**

**Parágrafo Quarto:** Não é devido à “ajuda para viagem” mencionada no Caput, quando a empresa fornecer dormitório e/ou alojamento, com refeições aos trabalhadores.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões do contrato de trabalho aos trabalhadores que tenham cumprido um ano ou mais de contrato de trabalho, poderão a critério dos trabalhadores serem realizadas na sede do SIEMACO RORAIMA no município de Boa Vista- RR.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES.**

O percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no art. 429 da CLT, deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, no caso da empresa signatária do presente acordo, serão excluídas da base de cálculo as funções que não demandem qualquer formação para seu exercício.

**Parágrafo primeiro** - Para efeito de enquadramento de função que demanda formação técnico- profissional metódica, prevista no art. 429 da CLT, e consequente estabelecimento do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, em cursos ministrados com carga horária superior a 700 (setecentas) horas, bem como funções que demandem nível de escolaridade inferior ao ensino fundamental completo, experiência inferior a um ano.

**Parágrafo segundo** - Ficam excluídas do cálculo da percentagem de que trata o art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, as funções que não exijam formação técnico-profissional metódica, mas simples treinamento para o seu exercício.

**Parágrafo terceiro** - No cálculo da percentagem de que trata o caput, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de um aprendiz.

**Parágrafo Quarto** – Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação das cotas de aprendizes.

**Parágrafo quinto** – O aprendiz e portador de necessidades especiais cumpre o sistema de cotas de aprendizagem e de portador de necessidades especiais, pois preenchem as duas condições previstas nas legislações de regência.

**Parágrafo sexto** – Fica estabelecido que o valor do salário do jovem-aprendiz é 50% (cinquenta por cento) do valor do salário mínimo nacional de acordo com a Lei 10.097/2000 – Lei do Menor Aprendiz.

**Parágrafo sétimo** - Sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, conforme acima descrito, devem ser excluídos os empregados afastados pelo INSS, para prestação de serviço militar, ou outros motivos previstos em lei, que suspendam ou interrompam os contratos de trabalho.

JURISPRUDÊNCIA - PROCESSO: 0101447-71.2017.5.01.0005, 5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. RECURSO DE REVISTA N°TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, DE 06/08/2014.

Processo: 0000674-90.2010.5.03.0107 RO. FONTE: TRT-3ª Região.

TRT15, RO 015313/98, 5ª TURMA, DOE 01/12/1.999 TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014.

“Funções desse jaez não justificam a contratação especial prevista na CLT, por não proporcionarem ao jovem formação profissional metódica, de complexidade progressiva, de forma a facilitar o posterior acesso do aprendiz ao mercado de trabalho”, afirmou o relator, ministro João Oreste Dalazen. A decisão foi unânime. Processo: RR-1402500 23.2004.5.09.0007.

TRT- 10ª Região, nos autos da AACC 0000246-65.2018.5.10.0000.

04ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA ACP 0000676-32.2018.5.09.0004.

Processo Inquérito Civil Público 000028.2018.18.031/1 – Ministério Público do Trabalho –Procuradoria do Trabalho no Município de Anápolis.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BASE DE CÁLCULO PARA COTA DE PCD'S**

Considerando que as atividades de prestação de serviços são realizadas em locais indicados pelos tomadores de serviços (clientes), impossibilitando assim, que a empresa prestadora de serviços propicie condições adequadas de trabalho para as pessoas com deficiência física(s) habilitada(s) ou reabilitada(s), o parâmetro para incidência do percentual legal será o dimensionamento relativo ao pessoal da administração.

**Parágrafo primeiro** - Será considerada pessoa com deficiência, para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, aquele empregado que possui qualquer limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde, devidamente habilitado.

**Parágrafo segundo** - No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de uma pessoa com deficiência.

**Parágrafo terceiro** - Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente e contrato por prazo determinado, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação de pessoas com deficiência.

### **JURISPRUDÊNCIA:**

"CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADOS. PERCENTUAL MÍNIMO.

INCIDÊNCIA SOBRE CARGOS PASSÍVEIS DE PREENCHIMENTO. A legislação determina que as empresas devem observar um percentual mínimo de contratação de pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, ou beneficiárias reabilitadas (PCDs), em relação ao número de empregados efetivos. No entanto, diante da dificuldade que os empregadores enfrentam para encontrar mão de obra qualificada ou pessoas aptas a atuarem em seus ambientes de trabalho de maneira digna, a regra legal deve sofrer uma interpretação isolada, voltada ao caso concreto, em certos ramos de atividade, onde a maior parte dos funcionários é composta por possuidores de requisitos e habilitações específicas. Assim, a exigência do percentual mínimo previsto na Lei n. 8.213/91 deve ser referente ao total de empregados que desenvolvam funções possíveis de serem executadas por portadores de necessidades especiais. Recurso da União conhecido e não provido." (TRT-11 RO 0011728- 02.2013.5.11.0018, 2ª Turma, Relatora: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Data da Publicação: DEJT 4/5/2015).

O Tribunal Superior do Trabalho - processo 658200-89.2009.5.09.0670, pacificou a jurisprudência sobre a questão do cumprimento da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91 destinada às pessoas com deficiência.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa ficará obrigada a fornecer aos seus trabalhadores demitidos, ou àqueles que tenham pedido demissão, carta de recomendação contendo a discriminação do período de trabalho e a declaração de que "não há nada que desabone a conduta do trabalhador", exceto aos que venham ser demitidos por Justa Causa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

É facultado aos trabalhadores e a empresa, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar o TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS perante a entidade sindical signatária, sendo adotado o modelo acordado entre o SIEMACO/SP e SELUR/SP.

**Parágrafo Único:** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, e dele constará a quitação anual dada pelo empregado com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÃO EM CTPS**

A Carteira de Trabalho e Previdência Social CTPS do trabalhador será, obrigatoriamente, devolvida pelo empregador ao empregado mediante recibo de devolução, num prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com todas as anotações pertinentes a Contratação, Remuneração e condições especiais, se houver, de acordo com os Artigos 29 e 34 da CLT.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Todo trabalhador atingido por medida disciplinar tomará ciência em documento apropriado contendo as razões e a extensão após a apuração dos fatos.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa compromete-se não aplicar rigor excessivo nem submeter o trabalhador a condição degradante ou humilhante.

**Parágrafo Segundo:** A empresa obrigar se-á a ceder cópia impressa da medida disciplinar onde constem os motivos da aplicação da medida disciplinar ao trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** Não caberá medida disciplinar ao trabalhador que comprovar acompanhamento de parente doente à rede hospitalar pública ou privada, cabendo comprovar mediante documento o vínculo de parentesco restrito ao cônjuge e aos filhos.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIAS ÀS TRABALHADORAS GESTANTES**

As trabalhadoras que se encontram no período de gravidez, a partir do 4º (quarto) mês, comprovado pela Caderneta de Gestante ou atestado emitido por Médico não poderão ter sua jornada de trabalho prorrogada a título de horas extras, ficando ainda assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

A todos os trabalhadores demitidos cujo último dia da repercussão do Aviso Prévio, ainda que indenizado, ocorra dentro do período de 02 a 31 de Dezembro, portanto, nos 30 dias que antecedem a data base da categoria, 1º de janeiro de cada ano, é garantida a indenização adicional correspondente a um salário nominal conforme art. 9º. Da Lei 7.238/84.

**Parágrafo Primeiro:** A todos os trabalhadores demitidos cujos início do aviso, ainda que indenizado, ocorra a partir de 03 de Dezembro de cada ano e que tenha seu prazo final ocorrendo a partir da 01 de Janeiro do ano seguinte é garantido o recálculo dos valores rescisórios com base no valor dos salários garantidos em negociação coletiva, não sendo devida nenhuma outra indenização além da diferença a ser apurada tomando por base o valor calculado e o valor a vigor após 1º de Janeiro repercutidos sobre as demais parcelas salariais, previdenciárias e fundiárias nos termos da legislação específica.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento das diferenças a que fizer jus será formalizado em TRCT complementar, cujo pagamento das verbas apuradas será realizado em até dez (10) dias a partir da data em que o trabalhador comparecer à empresa solicitando o recálculo e a correspondente a complementação rescisória.

**Parágrafo Terceiro:** Considerando a característica do setor de Asseio e Conservação ser prestação de Serviços contínuos a terceiros, exclusivamente no caso de rescisão contratual por parte do contratante. NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determina o artigo 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/87.

**Parágrafo Quarto:** Não é devido à indenização mencionada no Caput, nos casos em que contrato de Prestação de Serviços (entre o órgão público ou órgão privado) tenha seu término previsto em contrato entre 02 a 31 de Dezembro com a empresa a qual o trabalhador é registrado.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica pactuada, como regra geral, Jornada de trabalho de até 44 horas semanais distribuídas durante a semana, que podem ser de segunda a sexta-feira, ou de segunda a sábado.

**Parágrafo Primeiro:** Fica avençada jornada de 12X36 (doze horas de trabalho, por trinta e seis horas de descanso) para os trabalhadores quando as exigências do tomador assim o exigirem, garantida uma hora para refeição e descanso, que deverá ser anotada em registro de jornada de trabalho, independente da jornada de trabalho ocorrer diurna ou noturna ou ainda no formato misto proibindo-se a realização de horas suplementares sequenciais à jornada já concluída, para os trabalhadores abrangidos neste Parágrafo.

**Parágrafo Segundo:** Fica pactuado que para atendimento de setores e demandas específicas as empresas poderão estabelecer jornadas semanais de 36 horas ou 180 (cento e oitenta) horas mensais distribuídas de segunda a sábado, sendo obrigado a concessão de intervalo de 15 minutos durante a jornada não computados como jornada de trabalho.

**Parágrafo terceiro:** Havendo necessidade de mudança excepcionalmente temporária para atendimento de necessidades de serviços em horário noturno ou misto notadamente para a realização dos serviços de limpeza pós eventos, fica a empresa pactuante autorizada efetivar a modificação dos horários obedecendo aos intervalos legais extra e intra jornada de forma que nenhum trabalhador tenha prejuízo dos seus descansos legais, inclusive quando retornar para o seu horário efetivo de trabalho, neste caso, se necessário for a empresa concederá folga não compensatória para atendimento dos descansos legais entre as jornadas conforme estabelecido em lei.

**Parágrafo Quarto:** Fica garantido aos empregados que trabalham 06 horas diárias (180 horas mensais) o mesmo piso salarial de acordo com a função exercida de acordo com as funções descritas na Cláusula Terceira deste Acordo Coletivo do Trabalho.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

A empresa participante ou abrangida por este instrumento coletivo, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para que os trabalhadores possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação.

**Parágrafo Primeiro** - Fica também avençado que todos os trabalhadores que exerçam funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, que não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo o tempo de suas jornadas de trabalho. E, Considerando que, todos os trabalhadores têm conhecimento dessas condições, e que as atividades de natureza externa dependem em termos práticos, de providências dos próprios trabalhadores para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição. Fica por isso, estabelecido que os próprios trabalhadores têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho, de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independentemente de supervisão hierárquica específica para este fim, dada a sua impossibilidade.

**Parágrafo segundo:** Para atendimento das demandas próprias dos serviços fica a empresa aqui pactuante autorizada a flexibilizar os intervalos para refeição e descanso de seus trabalhadores em até (04) quatro horas por cada jornada entre a segunda-feira e sexta-feira, quando necessário se fizer para manter as condições estabelecidas em contrato de prestação de serviços entre contratantes e contratadas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PONTO ELETRÔNICO**

empresa poderá adotar, ao mesmo tempo, registros de ponto eletrônicos, mecânicos e manuais para controle de jornada de trabalho dos seus trabalhadores que atenda suas necessidades e se adeque aos seus diversos locais da prestação de serviços nos termos dos artigos 2º e 3º da portaria 373, de 25/02/2011, sem prejuízo do disposto no artigo 74, Parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

## **FALTAS**

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

Será abonada a falta do trabalhador quando este for prestar exame vestibular ou concurso público no dia em que coincidir com seu horário normal de trabalho, que deverá ser devidamente comprovado pelo trabalhador em até 48 (quarenta e oito) horas antes da realização do mencionado exame.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores terão suas faltas abonadas mediante apresentação de comprovantes documentais específicos para cada caso abaixo discriminado:

1. I. 03 (três) dias corridos, contados da data do óbito, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou irmã ou pessoa que comprovadamente dependa economicamente do trabalhador.
2. II. 03 (Três) dias úteis em virtude de casamento não cumulativo com outros benefícios inclusive gozo de férias;
3. III. 01 (um) dia útil anualmente para doação de sangue;
4. 01 (um) dia para fins de alistamento militar;

Os dias referentes à convocação do Tribunal Regional Eleitoral para os trabalhos nos pleitos eleitorais mediante documento comprobatório.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE DIAS NÃO ABRANGIDOS PELOS FERIADOS DO ESTADO DE RORAIMA**

Nos dias a seguir listados, quando não considerados feriado nos municípios de Roraima onde ocorra a prestação efetiva dos serviços, e havendo interesse da empresa em suprimir as jornadas nos respectivos dias serão concedidas folgas mediante compensação que corresponderá à mesma quantidade de horas de cada dia.

1 Terça feira de carnaval;

2 Manhã da quarta-feira de cinzas;

3 Corpus Christi.

**Parágrafo primeiro:** A compensação para as folgas nos dias acima especificados poderá ser realizada antes ou depois dos dias listados no caput desta cláusula na mesma quantidade de horas de cada jornada.

**Parágrafo segundo:** Para os dias considerados feriados através das leis federais, estaduais ou municipais ficam estabelecidos o cumprimento do respectivo descanso no dia; podendo a empresa e o empregado acordarem a compensação de jornada, através da troca de feriado nos termos do artigo 611 – A da CLT.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS DO TRABALHADOR**

Fica estabelecido que o trabalhador possa gozar férias no período coincidente com a época do seu casamento, bastando para isso, que o mesmo comunique a empresa por escrito, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do início das férias.

**Parágrafo Primeiro:** Cônjuges que exerçam suas atividades na mesma empresa poderão gozar férias no mesmo período, quando solicitados por escrito com antecedência mínima de 90 (noventa) dias do início das férias, desde que a concessão das férias a ambos não prejudique o desenvolvimento dos trabalhos.

**Parágrafo Segunda:** Fica garantido ao empregador conceder férias proporcionais ao trabalhador nas seguintes situações: nos termos de contratos, nos recessos (escolares, judicial e outros).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE**

Por ocasião do nascimento de filho do trabalhador a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos contados do dia seguinte ao nascimento, exceção quando o trabalhador já estiver em gozo de benefícios previdenciários, férias, doenças, ou qualquer outro afastamento legal, neste caso a contagem dos dias correrá normalmente dentro do período da ocorrência do afastamento, não havendo concessão após findo o afastamento.

**Parágrafo Único:** A comprovação será efetivada mediante a apresentação do documento expedido pela Maternidade, ou da efetiva certidão de nascimento.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

A empresa fornecerá aos seus trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessários ao trabalho de acordo com as Normas Regulamentares (NR) expedidas pelo Ministério do Trabalho. Os equipamentos serão entregues mediante recibo, sendo a orientação para uso e conservação do mesmo, responsabilidade da empresa. A utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), quando exigido, será obrigatória por parte do trabalhador.

**Parágrafo único:** O trabalhador após advertido por escrito sobre a necessidade de utilização de Equipamentos de Proteção Individual, quando reincidente poderá ser demitido por justa causa.

## UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES

A empresa deverá manter seus trabalhadores devidamente uniformizados, ficando obrigada a fornecê-los gratuitamente em número de 02 (dois) a cada ano. Fica assegurado à empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo. A empresa também fornecerá uniforme aos trabalhadores em casos que comprovadamente houver a necessidade de reposição ou de substituição do mesmo, entende-se por uniforme a roupa e o calçado.

**Parágrafo único:** A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, nas condições definidas no parágrafo único do Artigo 456-A da Lei 13.467.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

A empresa compromete-se a receber e abonar os dias constantes em atestados médicos apresentados pelos trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** A aceitação dos atestados médicos de que trata o caput desta cláusula obedecerá a seguinte ordem: Atestados médicos fornecidos pelos médicos do SUS ou do sistema "S"; vindo a seguir os atestados passados por médicos da entidade sindical participante deste Acordo Coletivo; e, por último, serão aceitos os atestados médicos emitidos por médicos da rede particular de saúde.

**Parágrafo Segundo:** O trabalhador afastado de suas atividades, conforme estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula deve proceder à homologação do seu atestado no serviço médico da empresa para fins de acompanhamento das causas de adoecimento, e relatório anual do PCMSO obedecidos obrigatoriamente os prazos estabelecidos no parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Para atendimento aos prazos estipulados no e-social – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas o recebimento dos atestados médicos a que se refere o caput e parágrafo primeiro desta cláusula obedecerá aos seguintes prazos:

- a) – **Atestado médico de 01 um dia:** 24 (vinte e quatro) horas contadas a partir da data da emissão para entrega ao empregador devidamente homologado;
- b) – **Atestado médico de 02 dois dias:** 48 (quarenta e oito) horas contadas a partir da data da emissão para entrega ao empregador devidamente homologado;
- c) - **Atestado médico de 03 três dias ou mais:** 72 (setenta e duas) horas contadas a partir da data da emissão para entrega ao empregador devidamente homologado;

**Parágrafo Quarto:** Os prazos acima descritos devem ser cumpridos a partir da data de início do atestado, para que o mesmo possua também valor legal no programa e-Social Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

**Parágrafo Quinto:** Serão aceitos os atestados médicos passados por odontólogos.

**Parágrafo Sexto:** Não serão abonados os dias ou horas constantes em comprovantes ou atestados de comparecimento do trabalhador aos serviços de saúde pública, particular, sistemas "S" e entidades sindicais onde não conste no referido atestado de comparecimento especificado a necessidade de afastamento das atividades laborais

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LOCAL PARA FILIAÇÃO SINDICAL**

A empresa cederá espaço interno visível aos seus trabalhadores, para que a SIEMACO RORAIMA possa proceder a filiação dos trabalhadores, afixar editais, avisos, notícias sindicais, boletins, circulares, panfletos e comunicações de interesse da categoria profissional, sendo vedada a divulgação de matérias de cunho político partidário.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERDADE SINDICAL**

Todo e qualquer diretor, delegado, conselheiro fiscal, inclusive, suplentes, poderão se ausentar do trabalho para participar de atividades convocadas pela entidade profissional, até 04 (quatro) vezes por ano, obrigando-se a entidade sindical efetivar a solicitação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas esclarecendo os motivos e o período de afastamento para a atividade.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL**

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra "e" da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto na folha de pagamento dos salários dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, das contribuições sindicais e negocial e outras a favor da entidade laboral, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil. A empresa descontará a contribuição Negocial/Assistencial Profissional de cada um de seus empregados da seguinte forma:

**Parágrafo Segundo:** Na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2023, o desconto da importância de R\$ 20,00 (vinte reais) para os empregados associados.

**Parágrafo Terceiro:** Na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2023, a importância de R\$20,00 (vinte reais) ou a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$40,00 (quarenta reais), a título de Contribuição Assistencial Negocial para os não associados prevalecendo o maior valor.

**Parágrafo Quarto:** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas a SIEMACO RORAIMA em guias próprias fornecidas, até o dia 10º do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Quinto:** Para os empregados contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição no prazo de 30 (trinta) dias após primeiro desconto.

**Parágrafo Sexto:** O desconto a que alude o caput desta cláusula somente ocorrerá após a filiação/associação do trabalhador ao Sindicato/Confederação e autorização por escrito do trabalhador encaminhada a empresa pactuante para os referidos descontos.

**Parágrafo Sétimo:** As questões de ação judicial oriundas de pedido de devolução de contribuições sindical ficam estabelecidas da seguinte forma:

1. Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa será obrigada a notificar o SIEMACO RORAIMA, para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis. Caso não faça a notificação dentro do prazo legal para a defesa, fica a empresa unicamente responsável por quaisquer medidas oriundas deste processo.
2. A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante ao SIEMACO RORAIMA, em caso de decisão judicial transitada em julgado, que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL**

Os trabalhadores não associados poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos seguintes termos:

- a) O prazo para a oposição será de 30 dias após a homologação do Acordo Coletivo de Trabalho.
- b) A carta de oposição deverá ser protocolada na sede ou subsele do SIEMACO RORAIMA ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.
- c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja mais o desconto de referida contribuição.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

Após os recolhimentos da contribuição sindical (GRCS) e da Contribuição Previdenciária (GPS), a empresa se compromete a enviar a SIEMACO cópia dos respectivos comprovantes com as devidas **relações de trabalhadores ASSOCIADOS/FILIADOS** nos prazos constantes do art. 583, Parágrafo 2º da CLT e Parágrafo 2º da Portaria Ministerial nº 3233/MTB, de 29/12/1983, Art 225, "V" do Regulamento da Previdência Social (RPS) aprovado pelo Decreto 3.048/99 (D.O.U) de 12/05/1999.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

Fica a empresa obrigada a disponibilizar à entidade profissional, quadro ou mural em local visível, para que nele se façam afixação de editais, avisos, notícias sindicais, boletins, circulares, panfletos e comunicados de interesse da categoria profissional, sendo vedado à divulgação de matérias de cunho político-partidário.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DO ACORDO COLETIVO**

Caberá ao SIEMACO RORAIMA à providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, este instrumento para o competente registro e arquivo.

}

**ALEXANDRE GROSSI DE ALMEIDA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND. DOS TRAB. EM EMP. PREST. DE SERV., LIMPEZA URBANA, AREAS VERDES, ASSEIO E CONS. E COLOCACAO**  
**DE MAO DE OBRA DE TERCEIROS DO ESTADO DE RORAIMA**

**ELIZEUDA DE MOURA CUNHA**  
**SÓCIO**  
**PEGASO REPRESENTACOES COMERCIAIS LTDA**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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