

Imprimir

Salvar

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PB000083/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/03/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006950/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13090.100219/2021-21  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/02/2021

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMP.PREST.SERV.C.GRANDE, CNPJ n. 01.559.792/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE PEREIRA DA SILVA;

E

SECOVI-PB SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA VENDA LOCACAO E ADMINISTRACAO DE IMOVEIS E DOS CONDOMINIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DO ESTADO DA PARAIBA, CNPJ n. 41.139.429/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERICO MOTA FEITOSA;

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 janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação; Empresas de Seleção, Treinamento e Locação de Mão-de-Obra; Lavanderia de Roupas; Empresas de Detetização; Administradoras de Condomínio de Edifícios, Trabalhadores em Condomínio de Edifícios; Trabalhadores em Limpeza Urbana; Similares**, com abrangência territorial em **Campina Grande/PB**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA

Nenhum trabalhador abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de **01 de Janeiro de 2021**, não poderá receber salários inferiores a:

<b>GRUPO I</b>	<b>TRABALHADORES EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS e LAVANDERIAS DE ROUPAS</b>
	<b><u>GRUPO I – TRABALHADORES EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS e LAVANDERIAS DE ROUPAS</u></b>  Zelador - R\$ 1.105,26 – (Hum mil cento e cinco reais e vinte e seis centavos);  Porteiro - R\$ 1.160,00 – (Hum mil cento e sessenta);

Recepcionista - R\$ 1.110,00 – (Hum mil cento e dez reais);

Auxiliar de Serviços Gerais - R\$ 1.105,26 – (Hum mil cento e cinco reais e vinte e seis centavos);

Jardineiro - R\$ 1.105,26 – (Hum mil cento e cinco reais e vinte e seis centavos);

Faxineiro - R\$ 1.105,26 – (Hum mil cento e cinco reais e vinte e seis centavos);

Office boy - R\$ 1.105,26 – (Hum mil cento e cinco reais e vinte e seis centavos);

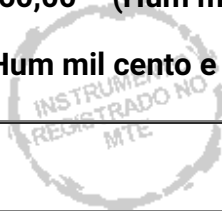
Operador de máquina de lavar - R\$ 1.105,26 – (Hum mil cento e cinco reais e vinte e seis centavos);

Lavadores e passadores de roupas - R\$ 1.105,26 – (Hum mil cento e cinco reais e vinte e seis centavos);

Eletricista - R\$ 1.160,00 – (Hum mil cento e sessenta);

Bombeiro Hidráulico - R\$ 1.160,00 – (Hum mil cento e sessenta);

Supervisor - R\$ 1.181,58 – (Hum mil cento e oitenta e um reais e cinquenta e oito centavos);



GRUPO II	TRABALHADORES EM CONDOMÍNIOS COMERCIAIS E EMPRESARIAIS
	<p>Zelador - R\$ 1.112,86 – (Hum mil cento e doze reais e oitenta e seis centavos);</p> <p>Porteiro - R\$ 1.170,34 – (Hum mil cento e setenta reais e trinta e quatro centavos);</p> <p>Recepcionista - R\$ 1.115,71 – (Hum mil cento e quinze reais e stenta e um centavos);</p> <p>auxiliar de Serviços Gerais -- R\$ 1.112,86 – (Hum mil cento e doze reais e oitenta e seis centavos);</p> <p>Jardineiro - - R\$ 1.112,86 – (Hum mil cento e doze reais e oitenta e seis centavos);</p> <p>Faxineiro - R\$ 1.112,86 – (Hum mil cento e doze reais e oitenta e seis centavos);</p> <p>Office boy - - R\$ 1.112,86 – (Hum mil cento e doze reais e oitenta e seis centavos);</p> <p>Eletricista - R\$ 1.170,34 – (Hum mil cento e setenta reais e trinta e quatro centavos);</p>

	<p>Bombeiro Hidráulico - R\$ 1.170,34 – (Hum mil cento e setenta reais e trinta e quatro centavos);</p> <p>Supervisor - R\$ 1.181,58 – (Hum mil cento e oitenta e um reais e cinquenta e oito centavos);</p>
<b>GRUPO III</b>	<b>TRABALHADORES EM ADMINISTRADORAS DE CONDOMÍNIOS</b>
	<p>Atendente/Recepcionista - R\$ 1.225,65 (Hum mil duzentos e vinte e cinco reais e sessenta e cinco centavos);</p> <p>Assistente Administrativo - R\$ 1.231,07 (Hum mil duzentos e trinta e um reais e sete centavos);</p> <p>Auxiliar de escritório - R\$ 1.238,67 (Hum mil duzentos e trinta e oito reais e sessenta e sete centavos);</p> <p>Auxiliar de contabilidade - R\$ 1.238,67 (Hum mil duzentos e trinta e oito reais e sessenta e sete centavos);</p> <p>Auxiliar do setor financeiro - R\$ 1.238,67 (Hum mil duzentos e trinta e oito reais e sessenta e sete centavos);</p> <p>Auxiliar de recursos humanos - R\$ 1.238,67 (Hum mil duzentos e trinta e oito reais e sessenta e sete centavos);</p> <p>Encarregado de compras e logísticas - R\$ 1.247,34(Hum mil duzentos e quarenta e sete reais e trinta e quatro centavos);</p> <p>Encarregado de contabilidade - R\$ 1.247,34(Hum mil duzentos e quarenta e sete reais e trinta e quatro centavos);</p> <p>Encarregado de recursos humanos - R\$ 1.247,34(Hum mil duzentos e quarenta e sete reais e trinta e quatro centavos);</p> <p>Encarregado do setor financeiro - R\$ 1.247,34(Hum mil duzentos e quarenta e sete reais e trinta e quatro centavos);</p> <p>Encarregado de cobrança - R\$ 1.247,34(Hum mil duzentos e quarenta e sete reais e trinta e quatro centavos);</p> <p>Office Boy - R\$ 1.138,88 (Hum mil cento e trinta e oito reais e oitenta e oito centavos);</p> <p>Supervisor - R\$ 1.355,81 (Hum mil trezentos e cinquenta e cinco reais e oitenta e um centavos)</p> <p>Gerente - R\$ 1.626,97 (Hum mil seiscentos e vinte e seis reais e noventa e sete centavos)</p>
<b>GRUPO IV</b>	<b>TRABALHADORES DE SHOPPING CENTER</b>
	<p>Auxiliar Administrativo - R\$ 1.196,30 (Hum mil cento e noventa e seis reais e trinta centavos)Auxiliar de Serviços Gerais e Manutenção - R\$ 1.193,11 (Hum mil cento e noventa e tres reais e onze centavos)</p>

<p><b>Supervisor de Segurança - R\$ 1.495,32 (Hum mil quatrocentos e noventa e cinco reais e trinta e dois centavos)</b></p> <p><b>Inspetor de Mall - R\$ 1.170,77 (Hum mil cento e setenta reais e setenta e sete centavos)</b></p> <p><b>Gerente - R\$ 2.494,69 (Dois mil quatrocentos e noventa e quatro reais e sessenta e nove centavos)</b></p> <p><b>Coordenador Administrativo – R\$ 2.231,67 (Dois mil duzentos e trinta e um reais e sessenta e sete centavos)</b></p> <p><b>Operador de CFTV - R\$ 1.170,77 (Hum mil cento e setenta reais e setenta e sete centavos)</b></p> <p><b>Analista – R\$ 1.943,91 (Hum mil novecentos e quarenta e três reais e noventa e um centavos)</b></p> <p><b>Assistente de Operações – R\$ 1.495,32 (Hum mil quatrocentos e noventa e cinco reais trinta e dois centavos)</b></p> <p><b>Atendente de Mall - R\$ 1.229,30 (Hum mil duzentos e vinte e nove reais e trinta centavos)</b></p>

**Parágrafo primeiro** - Para os demais trabalhadores que percebem acima do piso da categoria e não tem a função discriminada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, mas trabalha em Condomínios residenciais, Condomínios Comerciais, Administradoras de Condomínios, o reajuste será de 5% (**cinco por cento**), sobre o salário do mês de **Janeiro de 2021**.

**Parágrafo segundo** - Para os demais trabalhadores que percebem acima do piso da categoria e não tem a função discriminada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, mas trabalha em Shopping center, o reajuste será de 5% (**cinco por cento**) sobre o salário do mês de **Janeiro de 2021**.

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

### **CLÁUSULA QUARTA - DO PAGAMENTO DO SALÁRIO**

Os salários dos empregados serão pagos até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhador, podendo a critério do condomínio ser pago através de depósito em conta corrente ou salário ou poupança, em banco de sua livre escolha. Em sendo em espécie no horário de trabalho, e em cheque no horário de expediente bancário, sendo sempre permitida a saída do empregado para saque de cheque, excluído os horários de refeições.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias. Fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento, contendo discriminação de todas as importâncias pagas e descontadas, bem como o valor do depósito do FGTS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica acordado que, independente da nomenclatura do cargo ou da função, aposta no contrato de trabalho, por exemplo: auxiliar de portaria, recepcionista, atendente, vigia ou qualquer outra seja dada, que o empregado vindo a exercer funções em portaria, ou seja, no controle de circulação de pessoas e/ou matérias, farão jus ao piso salarial devido aos porteiros,

**ao cargo que o colaborador estiver efetivamente exercendo.**

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O empregado que substituir outro de função superior, mesmo na hipótese do parágrafo anterior, fará jus ao salário do substituído, proporcional ao tempo de exercício da função.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Fica certo e acordado que, as funções de porteiro e/ou vigia, além das descritas no parágrafo segundo, consiste também em observar atentamente a área do posto de serviço, não se confundem com as exercidas pelo vigilante, definidas em art. 15 da lei 7.102/83, não sendo ditas normas aplicadas as OS CONDOMINIOS E ADM. DE CONDOMINIOS E LAVANDERIAS DE ROUPAS acordantes.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - CONVÊNIO, FARMÁCIA E ÓTICA**

OS Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias, são obrigados, mediante autorização escrita dos empregados, a efetuarem descontos em folha, relativo a compras efetuadas via convênios, firmado entre o SINTEPS-CG, e empresas para atendimento aos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O SINTEPS-CG remeterá para OS CONDOMINIOS E ADM. DE CONDOMINIOS E LAVANDERIAS DE ROUPAS. Até o dia 20(vinte) de cada mês, a relação de débitos dos empregados para desconto em folha de pagamento, relativo aos convênios de que trata o caput desta cláusula. As EMPRESAS repassarão para o SINTEPS-CG, até o 10° (décimo) dia do mês subsequente ao mês do desconto, os valores descontados dos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – OS CONDOMINIOS E ADM. DE CONDOMINIOS E LAVANDERIAS DE ROUPAS que não repassarem o desconto no prazo estipulado no parágrafo anterior são consideradas inadimplentes, e sujeitam-se a multa de 2% aplicada sobre o valor do desconto, mais juros de 1% ao mês ou pró-rata, além de responderem por perdas e danos que causarem aos seus empregados.

**PARAGRAFO TERCEIRO** – Os descontos previstos no caput desta cláusula, não poderão exceder, mensalmente, e em qualquer hipótese, ao percentual de 20% (vinte por cento) do salário do empregado.

**PARAGRAFO QUARTO** – Compete ao SINTEPS-CG ao celebrar e executar os convênios e, em nenhuma hipótese e permitido o uso do nome dos CONDOMINIOS E ADM. DE CONDOMINIOS E LAVANDERIAS DE ROUPAS acordantes, como referencia ou garantia.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), em dias normais e em dia de repouso ou feriados, com adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As horas extras habitualmente prestadas integram o salário do empregado para todos os efeitos, inclusive para pagamento do 13º salário, férias, verbas rescisórias e repouso remunerado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Ao trabalhador noturno será pago um adicional de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o salário hora normal aos dias efetivamente trabalhados. A hora noturna compreende-se as HORAS trabalhadas entre 22 (vinte e dois) horas de um dia até 05 (cinco) horas da manhã do dia seguinte.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

Os Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias. Integrantes da categoria fornecerão Ticket Alimentação ou Vale Refeição a todos os empregados dos grupos I, II e IV, inclusive aos que exercerem horários diferenciados, ou seja os que trabalham 6hrs também receberá, a partir da vigência da presente convenção coletivos, no valor total mensal de R\$ **140,00 (Cento e quarenta reais)**, cujo fornecimento poderá ser efetuado entre o dia 1º (primeiro) dia útil de cada mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – OS CONDOMÍNIOS E ADM. DE CONDOMÍNIOS E LAVANDERIAS DE ROUPAS descontarão de seus empregados 5% (cinco por cento) do valor mensal de vale alimentação, qualquer que seja a modalidade da concessão, de acordo com o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A concessão prevista no caput, não será concedida nos dias em que o empregado estiver em gozo de férias, auxílio doença ou acidente de trabalho, além do mais as empresas descontarão dos seus empregados a referida concessão em qualquer dia de falta ao trabalho, **não justificada**.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Ficam cientificados os beneficiários à concessão prevista no caput desta cláusula, que o beneficiário que por mal uso de seu vale alimentação venha constranger os condôminos em busca de alimentação ou valores em espécie para este fim, poderá sofrer apenas com sanções previstas na legislação em vigor

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

### CLÁUSULA OITAVA - RESCISÃO CONTRATUAL

**As rescisões do contrato de trabalho dos empregados com mais de 12 (doze) meses no mesmo condomínio e/ou administradora, serão OBRIGATORIAMENTE homologadas pelo SINTEPS-CG.**

**PARAGRAFO ÚNICO** – Os Condomínios, Administradoras e Lavanderias de Roupas, no ato da homologação, no sindicato profissional, apresentarão as seguintes documentações, a saber:

1. CTPS – Carteira de Trabalho Previdência Social;
2. Extrato p/ fins rescisório emitido por Conectividade Social;
3. Demonstrativo do Trabalhador (FGTS);
4. Comprovante de pagamento da G.R.R.F;

5. Chave de identificação p/ liberação do FGTS;
6. Guia do Seguro Desemprego;
7. Carta de Referencia;
8. Termo de Rescisão em 04(quatro) vias;
9. Pagamento em espécie, Cheque Administrativo, depósito em conta salário ou conta corrente/poupança pré-existente;
10. Exame Médico Demissional ASO (atestado de saúde ocupacional);
11. Carta de Aviso Prévio;
12. Livro ou Ficha de Registro;
13. O último comprovante de pagamento da Contribuição Assistencial.
14. Apresentação do PPP.

## **CLÁUSULA NONA - DAS RESCISÕES DE CONTRATO**

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados com mais de 6 (**seis**) meses de serviços na mesma empresa, serão **OBRIGATORIAMENTE** homologadas pelo **SINTEPS/CG** na sua sede.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – No ato das homologações das rescisões do Contrato de Trabalho só poderão ser efetuadas mediante a apresentação dos seguintes documentos:

- a) 04 vias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho;
- b) Extrato Analítico do FGTS de todo o período do contrato de trabalho;
- c) CTPS atualizada;
- d) Requerimento do seguro desemprego;
- e) Guia de Recolhimento da multa sobre o FGTS;
- f) Guia de Recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, Obreira e patronal, dos últimos (02) dois anos;
- g) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional;
- h) Aviso Prévio do Empregador ou Empregado (em caso de pedido de demissão);
- i) Chave de conectividade Social;
- j) Comprovante de Recolhimento das importâncias correspondentes as Contribuições Sindicais Patronal, apresentadas pelo empregador através do Certificado de Regularidade de Situação Sindical emitido pelo Sicovi, devendo ser observado o prazo de validade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os empregadores poderão efetuar, até 72 horas após o término do contrato de trabalho, o pagamento das verbas devidas em virtude da rescisão de contrato de trabalho aos empregados cujos domicílios situem-se fora da Grande João Pessoa/PB, ficando dispensados o pagamento da multa prevista no Art. 477 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os títulos rescisórios constantes da TRCT, homologados pelo **SINTEPS/CG**, poderão ser pagos ao trabalhador em espécie e/ou em cheques nominal emitidos pela própria Empresa na data da rescisão, não podendo ser cruzado, exceto se o domicílio da empresa for em outro Estado pois neste caso deverá ser pago através de cheque administrativo ou depósito em conta do trabalhador.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os empregadores demandados perante a Comissão de Conciliação Prévia, ficarão dispensados do pagamento da multa prevista no Art. 477 da CLT na hipótese da demanda envolver controvérsia acerca das verbas devidas em virtude da rescisão de contrato de trabalho, devendo o **SINTEPS/CG** fornecer ao empregador comprovante de comparecimento à entidade sindical obreira com a finalidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO** – No âmbito das relações de trabalho previstas nesta Convenção Coletiva, as empresas deverão cumprir o prazo previsto no artigo 477, da CLT tanto para quitação dos valores devidos em razão da rescisão do contrato de trabalho como para o cumprimento da obrigação de fazer, concernente a entrega das guias de liberação do Seguro Desemprego e TRCT, sob pena de aplicação da penalidade prevista no artigo 477, §8º da CLT, independentemente se o aviso prévio for trabalhado ou indenizado, o **prazo para homologação** (entrega ao

empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual), bem como para pagamento dos valores devidos na rescisão contratual **será de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

É vedada a utilização do Contrato de Experiência em caso de readmissão de empregado.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TREINAMENTOS**

Os Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias promoverão a cada 02 (dois) anos, cursos de aperfeiçoamento, treinamento, e capacitação de seus funcionários, para melhor desempenho de suas funções, em conjunto/parceria com o SINTEPS-CG e o SECOVI-PB, após a conclusão de cada curso, deve ser fornecido a todos participantes certificados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os funcionários que não participarem dos cursos, palestras, capacitações e treinamentos para melhor desempenho profissional destes, oferecidos/disponibilizados pelos Empregadores, Sindicatos Laboral e/ou Patronal, estão passíveis de punições.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Quando o curso de qualificação de que trata essa clausula ocorrer fora do local de trabalho, dos beneficiários, será fornecido aos mesmos, transportes ou vales, para deslocamento, casa curso e curso casa.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ÁGUA DE BEBER**

Os Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias, disponibilizarão em local de fácil acesso aos trabalhadores, filtro com água potável e/ou mineral.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FARDAMENTO**

OS Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias. Que exigirem uso do fardamento Fornecerá gratuitamente aos seus empregados às seguintes quantidades de peças por ano: 02 (duas) camisas, 02 (duas) calças e 01 (um) par de sapatos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregado ao receber o fardamento assume a responsabilidade de usá-lo e conservá-lo, em caso de extravio, por culpa ou dolo, responde pelas despesas de aquisição de novo fardamento.



**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Por ocasião de rescisão contratual, o empregado é obrigado a devolver o fardamento, ou a pagar o valor equivalente ao seu custo sob pena de vir a ser descontado das verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

OS Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias, permitirão ao SINTEPS-CG, afixar no quadro de avisos, comunicações oficiais do Sindicato, sendo vedados assuntos políticos religiosos e os que atentarem contra a administração do CONDOMINIO E ADM. DE CONDOMINIO E LAVANDERIA DE ROUPA. Ou de seus dirigentes ou prepostos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os comunicados serão, sempre, em papel timbrado do SINTEPS-CG e os cartazes acompanhados de ofício, assinados pelo presidente do SINTEPS-CG, solicitando a sua fixação, o que será procedido em até 24 (vinte e quatro) horas de seu recebimento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O acesso dos dirigentes sindicais AOS Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias, será precedido de prévio comunicado a administração, de forma a preservar a segurança e a privacidade dos condomínios e ocorrerão sempre nos intervalos relativos ao descanso dos empregados, sendo vedada a divulgação de material ou qualquer outro meio de propaganda político - partidária religiosa ou relativa a pessoas de comunidades em especial moradores de condomínios sob qualquer pretexto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As visitas de que trata o parágrafo anterior, não ocorrerão após as 18 horas, em dia feriado ou domingos.

#### **OUTRAS ESTABILIDADES**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE**

Á empregada gestante é assegurada estabilidade provisória prevista em lei, cabendo a ela a obrigação de informar ao seu empregador a gestação, por escrito e acompanhada de atestado médico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica assegurada a estabilidade paterna de 03 (três) meses a contar da data do nascimento da criança, em caso que apenas o pai tenha vínculo empregatício, mediante a apresentação da certidão de nascimento do filho, CTPS da esposa ou companheira, além da certidão de casamento ou comprovação de união estável.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**- A licença paternidade é de 05 (cinco) dias, cabendo ao empregado informar aos CONDOMINIOS E ADM. DE CONDOMINIOS E LAVANDERIAS DE ROUPAS o nascimento imediato do filho, mediante entrega da Certidão de Nascimento.

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

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho é a prevista no art. 7º; inciso XII da Constituição Federal, tal sejam 220 horas mensais, 44 semanais e 08 horas diárias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO:** É facultado dos CONDOMÍNIOS E

ADM. DE CONDOMÍNIOS E LAVANDERIAS DE ROUPAS, estabelecerem jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, com intervalo intrajornada 1 (uma) hora para refeição, considerado como folgas os dias de descanso ocorridos entre as jornadas de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO –** Na escala de trabalho mencionada no caput desta cláusula, os domingos são considerados dias normais de trabalho, não devendo ser remunerados como período extraordinário.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – CONTROLE DE PONTO:** É obrigatório o controle de ponto, seja qual for o número de empregados. A marcação do ponto poderá ser feita por meio mecânico, eletrônico, ou similar, ou livro de ponto, sendo da inteira responsabilidade do empregado o registro regular da jornada de trabalho, fazendo constar o exato horário de trabalho, inclusive, horas extras, se houver.

**PARÁGRAFO QUARTO –** Será concedido intervalo intrajornada de uma hora para lanches, refeições ou descanso. A hora destinada ao intervalo intrajornada, quando não concedida será paga com um adicional de 50% (cinquenta por cento) a incidir sobre o salário hora normal.

**PARÁGRAFO QUINTO – OS** Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias. Poderão prorrogar a jornada de trabalho em até 02 (duas) horas diárias, para suprir faltas de outros empregados ou por necessidade de serviço.

**PARÁGRAFO SEXTO – Os** Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias. Poderão, para compensar jornada de trabalho aos sábados, acrescer o número de hora diária de trabalho durante a semana, ou seja, de segunda-feira a sexta-feira observando o limite semanal de 44 horas normais de trabalho, **desde que exista acordo prévio com seus funcionários.**

**PARÁGRAFO SÉTIMO** Fica acordado que o dia 5 de Agosto é feriado Estadual, conforme a lei de nº 3.489.

## FALTAS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Obrigam-se aos Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias. A acatar os atestados médicos apresentados pelos empregados em justificativos de ausência ao trabalho, por motivo de doença emitida pelo INSS e seus conveniados, assim como pelo Departamento Médico e Odontológico do Sindicato dos Empregados, desse que é apresentado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da sua emissão e desde que conste do atestado o CID- Código Internacional de Doença.

## RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

OS Condomínios de Edifícios Residenciais e Empresariais, Administradoras de Condomínios Residências e Empresariais e Lavanderias. Concederão licença remunerada aos empregados que ocuparem cargo de diretoria sindical, para participarem de cursos, reuniões do sindicato ou congresso, de até 6 (seis) dias por ano, de 01 (um) a 03 (três) dias por mês, limitado a um dirigente por OS CONDOMÍNIOS E ADM. DE CONDOMÍNIOS E LAVANDERIAS DE ROUPAS. Caso exista mais de um diretor sindicato empregado dos CONDOMÍNIOS E ADM. DE CONDOMÍNIOS E LAVANDERIAS DE ROUPAS. Cabe ao sindicato indicar qual o diretor será beneficiado com a licença remunerada.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os diretores sindicais são os de direção, excluindo qualquer outro de representação ou mesmo de órgão de apoio, tais como diretor esportivo, culturais, social, delegado sindical, membro de comissões ou de conselhos.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA LABORAL**

Com o fundamento do art. 8º da Constituição Federal e na decisão emanada da Assembleia Geral Extraordinária, o condomínio, a administradora de condomínio ou a lavanderia descontarão, mensalmente, a partir do mês de Janeiro/2021, de seus empregados, associado ao Sindicato o valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário do empregado associado, que será recolhido ao SINTEPS até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O não repasse da mensalidade no prazo previsto, no *caput* desta cláusula, implicará na aplicação de multa prevista no art. 600 da CLT, além da devida correção monetária.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

A título de Contribuição Assistencial, as Empresas de Administração de Condomínios Residenciais e Empresariais, Condomínios Residenciais e Empresariais, e lavanderias se obrigam a pagar de todos os seus empregados, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base da categoria, recolhido para o SINTEPSCG até o dia 10 de março de 2021.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Os Condomínios Residenciais, Condomínios Comerciais, e Administradoras de Condomínios, se obrigam a contribuir para o SECOVI/PB, a Título de Contribuição Assistencial Patronal, o valor de **R\$ 110,00 (cento e dez reais), em formulário emitido pelo SECOVI/PB.**

**Os Shoppings Centers, se obrigam a contribuir para o SECOVI/PB, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, o valor de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais).**

**As devidas contribuições DEVERÃO ser pagas até dia 15 de Março de 2021.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O não recolhimento da referida taxa na presente Convenção, acarretará, para o empregador além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e multa de 2% (dois por cento) calculada sobre o valor do recolhimento, devendo o SECOVI-PB, cobrá-las da seguinte forma:

a) acionar primeiramente como solução alternativa a CONCILIAÇÃO direta pela própria entidade patronal ou a MEDIAÇÃO como forma amigável de resolver o conflito, ficando desde já eleita a CONCILIARE – Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem, inscrita no CNPJ sob o nº 30.899.669/0001-28, situada na \*Av. Nossa Senhora de Fátima, 1.843, Torre, CEP: 58.040-380 – João Pessoa/PB\*, na forma de seu Regimento Interno e Regulamento Interno da Mediação e Conciliação, disponíveis em seu site [www.conciliare.net.br](http://www.conciliare.net.br) e sob as regras da Lei nº 13.140/15;

b) não sendo o conflito resolvido por conciliação ou mediação, acionar a justiça ou a arbitragem para cobrar essa taxa e negatar o condomínio perante a Lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Esta contribuição servirá para o Secovi-PB manter suas despesas operacionais da sede, do atendimento aos

Condomínios residenciais e Comerciais, Administradoras de Condomínios e Shopping centers, no que concerne a realização de cursos e palestras de interesses mútuos e orientação jurídica.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A isenção desta taxa só se dará com a apresentação da cópia da Rais Negativa homologada pelo Ministério da Economia que deverá ser apresentada ao Secovi-PB antes do vencimento da Guia.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONCILIAÇÃO DE COMISSÃO PRÉVIA**

Ficam instituídas as CCP's – Comissão de Conciliação Prévia, previstas no art.625 - A da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, conforme a redação dada pela lei nº9.958, de 12 de janeiro de 2000, composta de representantes Titulares e Suplentes indicados pelo sindicato patronal e laboral, com o objetivo de tentar a conciliação de conflitos individuais de trabalho, no âmbito de suas representações e bases territoriais.

a) Todas as demandas de natureza trabalhista em todo o estado da Paraíba, na jurisdição das varas do Trabalho e dos Sindicatos mencionados no “*Caput*” da presente cláusula, serão submetidas previamente ao CCP's-Comissão de Conciliação Prévia, conforme determina o art. 625- D da Consolidação das Leis Trabalhistas –CLT

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As CCP's-Comissão de Conciliação Prévia funcionarão na sede do CINCON/PB-CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ESTADO DA PARAÍBA, instalado na Rua. João da mata, nº 704, centro-Campina Grande-PB, com sua base territorial em todo o Estado da Paraíba ou em suas sub- sedes, disponibilizando toda estrutura administrativa e jurídica as partes aqui envolvidas. As Comissões poderão ainda mediante autorização do Presidente do CINCON/PB – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba, funcionar nas dependências do NINTER-NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA em João pessoa, no Parque Sólon de Lucena, 498-centro, ou em outras localidades, sempre com o objetivo de facilitar o acesso à conciliação.

a) A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela secretaria do CINCON/PB-CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ESTADO DA PARAÍBA ou por qualquer membro da CCP, Comissão de Conciliação Prévia, que designará na mesma oportunidade, dia e hora da sessão da tentativa de conciliação, entregando recibo ao demandante.

b) A sessão de tentativa de conciliação realizar-se-á no prazo de 10(dez) dias, a contar do ingresso da demandada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O CINCON/PB-CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ESTADO DA PARAIBA reunir-se-á das segundas às sextas- feiras, no local já especificado, nos seguintes horários: das 08h00min às 12h00min, e das 14h00min às 17h30min.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Pra custeio e manutenção das despesas administrativas do CINCON/PB CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ESTADO DA PARAIBA - será cobrado uma taxa no valor de R\$200,00 (CENTO E CINQUENTA REAIS), exclusivamente do condomínio na condição de demandada.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O CINCON/PB-CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ESTADO DA PARAIBA notificará o condomínio por meio de notificação postal-Ar ou pessoalmente mediante recibo, com prazo mínimo de cinco dias de antecedência à realização da audiência de tentativa de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação.

a) Da notificação contará necessariamente o nome do demandante, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a comunicação de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir e firmar o termo de conciliação.

**PARÁGRAFO QUINTO** – não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos 10 (dez) dias à formulação da demanda ou não tendo o condomínio demandada sido notificada sessão com cinco dias de antecedência, a secretaria do O CINCON/PB - CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ESTADO DA PARAIBA fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação com descrição do objetivo da demanda.

a) Caso uma das partes não compareça à sessão de conciliação, o conciliado patronal ou laboral na CCP - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, presentes na ocasião, firmará declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

b) Em caso do não comparecimento do condomínio demandada, será cobrado à taxa no valor convencionado no Parágrafo terceiro do presente instrumento, correspondente ao ressarcimento das despesas efetuadas pelo O CINCON/PB-CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ESTADO DA PARAIBA na tentativa de conciliação.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Aberta a sessão de conciliação, os conciliadores esclarecerão às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usarão os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.

a) Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador ou ao representante, declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da CCP- Comissão de Conciliação Prévia que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

b) Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo trabalhador e empregador ou seu preposto e pelos membros da CCP- Comissão de Conciliação Prévia que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

c) O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto a parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do art. 625 –E da CLT- Consolidação das Leis Trabalho, com redação dada pela Lei nº 9.958 de 12 de junho de 2000.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Os conciliadores representantes dos trabalhadores na comissão deverão ser membros da Diretoria do Sindicato de Trabalhadores ou pessoas contratadas pelo Sindicato.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Caberá ao CINCON/PB- CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ESTADO DA PARAIBA proporcionar as CCP's - Comissão de Conciliação Prévia todos os meios necessários a consecução de seu fim, como local adequado, equipamentos, pessoal para secretaria e assessoria jurídica.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS**

As partes assumem o cumprimento e a obrigação de:

- a) Em caso de descumprimento da presente CONVENÇÃO, a parte prejudicada fará jus à multa no valor de 20% (vinte por cento) do salário pago ao GRUPO I, da CLÁUSULA TERCEIRA.
- b) Os trabalhadores abrangidos por esta Convenção, que optarem pelo vale transporte terão direito a forma prevista na legislação pertinente a espécies podendo optar por outro meio de transporte ofertado pelo empregador, desde que sobre este não incide ônus salarial.
- c) OS CONDOMINIOS E ADM. DE CONDOMINIOS E LAVANDERIAS DE ROUPAS. Assegurarão assistência jurídica aos seus empregados que forem indiciados em inquérito criminal, por ato praticado no desempenho de suas funções e na defesa do patrimônio do seu empregador.
- d) Os trabalhadores abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, cujas funções estiverem sujeitas a adicional de insalubridade ou periculosidade, farão jus na forma da Lei. CLT- ARTS.189 a 194

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA**

O dia 11 de agosto é reconhecido como dia da categoria profissional, não sendo, entretanto considerado como dia feriado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR**

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará a partir de 01/03/2021 e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/03/2021, o valor total de R\$25,00 (vinte e cinco reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

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

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e

improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

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

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

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

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

BENEFÍCIOS PARA TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 800,00		SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X R\$ 300,00		SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X R\$ 2.000,00		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA

BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO. SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE AO TRABALHO OU FALECIMENTO DO TRABALHADOR. SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R\$ 800,00	SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 170,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS. SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL		SIM	
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)		SIM	

#### BENEFÍCIOS PARA EMPRESAS

BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
------------	--------------------	-------------



BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS. SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM		

#### BENEFÍCIOS PARA ENTIDADES

BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO QUALIFICAÇÃO	SIM	TEM COMO OBJETIVO VIABILIZAR A QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE CURSOS PROFISSIONALIZANTES GERIDOS PELAS ENTIDADES.
BENEFÍCIO GESTÃO E COBRANÇA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE DE COBRANÇA E GESTÃO PARA ACOMPANHAR O FIEL CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA
BENEFÍCIO CONECTA ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS ENTIDADES POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO DONATIVO	SIM	TEM COMO OBJETIVO VIABILIZAR O FORNECIMENTO DE ALIMENTOS, SERVIÇOS E EVENTOS PROMOVIDOS PELAS ENTIDADES EM PROL DO SEGMENTO
BENEFÍCIO SUPERVISÃO DE CCT	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA QUE AS ENTIDADES POSSAM SUPERVISIONAR O CORRETO

BENEFÍCIO CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL	SIM	COMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA, COM A OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS E INFORMAÇÕES. SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA QUE AS ENTIDADES POSSAM CENTRALIZAR O RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS PARA EMISSÃO DOS CERTIFICADOS DE REGULARIDADE SINDICAL.
BENEFÍCIO APOIO JURÍDICO	SIM	TEM COMO OBJETIVO VIABILIZAR E QUALIFICAR O CORPO JURÍDICO DAS ENTIDADES.
BENEFÍCIO PROGRAMAS SOCIAIS	SIM	TEM COMO OBJETIVO VIABILIZAR FORMAS PARA QUE A ENTIDADE POSSA PROPORCIONAR UM MELHOR CONVÍVIO SOCIAL AOS SEUS REPRESENTADOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (ENTIDADE)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

**ALEXANDRE PEREIRA DA SILVA**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMP.PREST.SERV.C.GRANDE

**ERICO MOTA FEITOSA**  
PRESIDENTE  
SECOVI-PB SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA VENDA LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E DOS CONDOMÍNIOS  
RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DO ESTADO DA PARAÍBA

## **ANEXOS**

### **ANEXO I -**

[Anexo.\(PDF\).](#)

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