

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001070/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/05/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023750/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.144149/2023-61  
DATA DO PROTOCOLO: 22/05/2023

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

SINDICATO DAS ATIV DE GAR EST E SERVICOS DO EST DO RJ, CNPJ n. 33.643.933/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELENICE YOKO FURUYA;

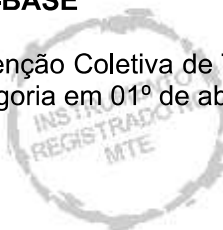
E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTACIONAMENTOS E GARAGENS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO., CNPJ n. 73.513.749/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILMAR BARBOSA;

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 abril de 2023 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **prestadores de serviços de manobreiro, orientadores de tráfego**, com abrangência territorial em Angra dos Reis/RJ, Aperibé/RJ, Araruama/RJ, Areal/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Barra do Pirai/RJ, Barra Mansa/RJ, Belford Roxo/RJ, Bom Jardim/RJ, Bom Jesus do Itabapoana/RJ, Cabo Frio/RJ, Cachoeiras de Macacu/RJ, Cambuci/RJ, Campos dos Goytacazes/RJ, Cantagalo/RJ, Carapebus/RJ, Cardoso Moreira/RJ, Carmo/RJ, Casimiro de Abreu/RJ, Comendador Levy Gasparian/RJ, Conceição de Macabu/RJ, Cordeiro/RJ, Duas Barras/RJ, Duque de Caxias/RJ, Engenheiro Paulo de Frontin/RJ, Guapimirim/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Itaguaí/RJ, Italva/RJ, Itaocara/RJ, Itaperuna/RJ, Itatiaia/RJ, Japeri/RJ, Laje do Muriaé/RJ, Macaé/RJ, Macuco/RJ, Magé/RJ, Mangaratiba/RJ, Maricá/RJ, Mendes/RJ, Mesquita/RJ, Miguel Pereira/RJ, Miracema/RJ, Natividade/RJ, Nilópolis/RJ, Niterói/RJ, Nova Friburgo/RJ, Nova Iguaçu/RJ, Paracambi/RJ, Paraíba do Sul/RJ, Paraty/RJ, Paty do Alferes/RJ, Petrópolis/RJ, Pinheiral/RJ, Pirai/RJ, Porciúncula/RJ, Porto Real/RJ, Quatis/RJ, Queimados/RJ, Quissamã/RJ, Resende/RJ, Rio Bonito/RJ, Rio Claro/RJ, Rio das Flores/RJ, Rio das Ostras/RJ, Rio de Janeiro/RJ, Santa Maria Madalena/RJ, Santo Antônio de Pádua/RJ, São Fidélis/RJ, São Francisco de Itabapoana/RJ, São Gonçalo/RJ, São João da Barra/RJ, São João de Meriti/RJ, São José de Ubá/RJ, São José do Vale do Rio Preto/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ, São Sebastião do Alto/RJ, Sapucaia/RJ, Saquarema/RJ, Seropédica/RJ, Silva Jardim/RJ, Sumidouro/RJ, Tanguá/RJ, Teresópolis/RJ, Trajano de Moraes/RJ, Três Rios/RJ, Valença/RJ, Varre-Sai/RJ, Vassouras/RJ e Volta Redonda/RJ.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO

Ficam estabelecidos os salários, a partir de **01 de abril de 2023**, para os empregados da categoria.

Por ocasião de alteração ou conversão da moeda, os salários normativos obedecerão às regras determinadas pelo Poder Executivo.

O salário piso / normativo da categoria passa a ser de **R\$1.421,00(Hum mil, quatrocentos e vinte e um reais)**, por mês, desde que cumprida integralmente à jornada de trabalho de 08 horas diárias ou 44 horas semanais.

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de abril de 2023, os salários dos trabalhadores serão reajustados em **5,5% (cinco virgula cinco) por cento**.

Fica ajustado entre as partes que, na oportunidade do reajuste pelo Governo do Estado do Rio de Janeiro do valor do salário mínimo regional, as empresas verificarão se não haverá necessidade de adequação do valor do piso mínimo da categoria agora estabelecido.

Isso porque, na hipótese de valor relativo ao piso mínimo da categoria ser inferior ao salário mínimo regional do Estado do Rio de Janeiro, as empresas deverão fazer a devida adequação com o pagamento das diferenças retroativas, se houver.

#### CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos que os valores dos salários mínimos a serem praticados para as diversas funções serão os seguintes, a partir de **01 de abril de 2023**.



CATEGORIA	2023 / 2024
GERENTE	3319,00
SUB-GERENTE	2881,00
SUPERVISOR	1981,00
ENCARREGADO	1522,00
AUXILIAR DE ENCARREGADO	1421,00
MANOBREIRO/OPERADOR MOTOCICLISTA	1421,00
MANOBREIRO OPERADOR ***	1421,00
VIGIA *	1421,00
CAIXA OU OPERADORA***	1421,00
OPERADOR DE ESTACIONAMENTO***	1421,00
RECEPCIONISTA, ATENDENTE	1421,00
CONTROLADOR DE ESTACIONAMENTO***	1421,00
ORIENTADOR DE TRÁFEGO	1421,00
ORIENTADOR DE ESTACIONAMENTO	1421,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS / OFFICE-BOY	1421,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1421,00
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	1421,00
LUBRIFICADOR** / LAVADOR**	1421,00
AUXILIAR DE LUBRIFICADOR** / AUXILIAR DE LAVADOR**	1421,00
LAVADOR DE CARRO A SECO	1421,00
AUX. DE LAVADOR DE CARRO A SECO	1421,00
POLIDOR DE CARRO **	1421,00

\*Deverá ser acrescentado 20% (vinte por cento) de adicional noturno, quando trabalhar à noite.

\*\* Deverá ser acrescentado 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade.

\*\*\* Deverá ser acrescentado quebra de caixa.

Fica estabelecido o piso salarial para os empregados das acordantes, com exclusão dos menores e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, a partir de 01/04/2023.

a) Para os empregados que cumprirem integralmente a jornada diária de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais é 1.421,00 (Hum mil, quatrocentos e vinte e um reais).

b) Para os empregados que cumprirem integralmente a jornada diária de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais o piso salarial está especificado abaixo.

<b>CATEGORIA</b>	<b>2023/2024</b>
MANOBREIRO	1159,00
CAIXA OU OPERADORA	1159,00
RECEPCIONISTA, ATENDENTE	1159,00
ORIENTADOR DE TRÁFEGO	1159,00

c) Os pisos salariais supracitados serão reajustados nas mesmas condições que os salários da categoria, por ocasião dos eventuais reajustamentos salariais coletivos decorrentes de Lei, ou previstos neste acordo, na época e percentual que estes determinem.

#### **CLÁUSULA SEXTA - QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados que exercem efetivamente as funções de **CAIXA**, fica assegurada uma indenização mensal, a título de quebra de caixa, no valor de **R\$34,00 (trinta e quatro reais)**.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

As empresas ficam autorizadas a fixar jornada de trabalho com escala de revezamento de livre escolha da empresa, inclusive a escala de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, desde que seja cumprido o que for determinado na lei vigente. Para todos os regimes de revezamento, salvo na escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, a jornada de trabalho será de 8 horas, desde que não exceda o limite de 44 horas semanais.

#### **CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras diárias serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal. As horas extras laboradas em descanso semanal remunerado, feriados ou dias já compensados, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Quanto aos empregados em regime de escala de revezamento, quando coincidir com o dia de trabalho ser domingo e/ou feriado não terão direito ao recebimento do adicional de horas

extras.

#### **CLÁUSULA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os Sindicatos convenientes instituíram em 11/08/2003, no âmbito sindical, uma Comissão de Conciliação Prévia, objetivando a conciliação dos conflitos individuais de trabalho, nos termos da Lei nº 9958, de 12 de janeiro de 2000.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - USO DO APARELHO CELULAR PESSOAL DURANTE O HORÁRIO DE TRABALHO**

Visando proteger o empregado no desempenho de suas funções, fica proibido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares durante o horário de trabalho, sob pena de advertências, suspensões e até dispensa por justa causa.

Devendo o aparelho ser desligado e guardado no armário pessoal do empregado, sendo a guarda do aparelho de inteira responsabilidade do mesmo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva, após esgotarem-se as tentativas de conciliações entre as partes.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO (PONTO MOBILE)**

Fica autorizada o controle de jornada através da marcação do ponto pelo sistema alternativo (ponto móvel), em respeito à Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, que substituiu a Portaria 373/2011 do antigo Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - UTILIZAÇÃO PELO COLABORADOR DO SEU CARTÃO DE CRÉDITO E/OU DÉBITO NO CAI**

Ajustam as partes que é terminantemente proibido e será caracterizado como falta grave, onde a Empresa tomará as medidas cabíveis de acordo com a legislação vigente, qualquer desvio de receita, como a utilização de cartão de crédito/débito pessoal, com a finalidade de substituir valores retirados do caixa em espécie e substituir por comprovantes de seus cartões de crédito e/ou débito, independentemente do valor da transação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RECONHECIMENTO DA FUNÇÃO E ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELO OPERADOR DE ES**

Ajustam as partes o reconhecimento da função e das atividades desempenhadas pelo **OPERADOR DE ESTACIONAMENTO**, sendo o profissional que exerce as atividades de: manobra, caixa e pátio, sem que tais atividades, que serão realizadas na forma de rodízio, represente qualquer acúmulo de função, sendo garantida à essa função o recebimento da quebra de caixa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHO À DISTÂNCIA (HOME OFFICE) E TRABALHO HÍBRIDO**

As partes reconhecem a possibilidade do exercício das atividades, desde que assim possam ser exercidas, na forma de trabalho remoto e/ou trabalho híbrido. Ficando ajustado que a empresa determinará quais dias deverão ser exercidos em home office e/ou de forma híbrida. Essa prerrogativa não tem o condão de reconhecimento de qualquer direito adquirido pelo empregado, podendo a empresa, de forma unilateral, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, informar por escrito ao empregado, a suspensão da realização das atividades à distância (home office) e ou trabalho híbrido, convocando-o para o retorno ao trabalho totalmente presencial. As partes ajustam ajuda de custo mensal para o trabalho realizado de forma home office e/ou híbrido, no valor de R\$100,00 (cem reais), essa ajuda de custo terá caráter inteiramente indenizatório, sem qualquer reflexo nas demais verbas de direito, e não será devida em caso de exercício das atividades realizadas totalmente na forma presencial.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO**

A homologação da rescisão do contrato de trabalho deverá ser realizada perante a entidade sindical, bem como, junto às delegacias e postos do MTE.

**Parágrafo Único:** Quando do ato de homologação o Sindicato laboral fornecerá, mediante requisição previa e formal da empresa, o termo de quitação de verbas nos termos do artigo 507-B da CLT.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTEIRAS DE HABILITAÇÃO**

As empresas se obrigam a liberar o empregado no dia que o mesmo for renovar a sua Carteira Nacional de Habilitação e antecipar o custeio da mesma, que será reembolsada mediante desconto em folha de pagamento, em 03 (três) parcelas mensais e consecutivas.

**Parágrafo Primeiro:** A recusa do empregado em renovar a Carteira Nacional de Habilitação ficará caracterizada como falta grave;

**Parágrafo segundo:** Não será válida para efeitos do exercício da função a Carteira Nacional de Habilitação que constar a ressalva “vedada a atividade remunerada”, gerando a possibilidade de serem aplicadas penas punitivas, dentro da lei, por ser documento indispensável para a execução da função.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão mensalmente dos salários, já reajustados, de todos os seus funcionários, associados ou não, abrangidos por esta convenção uma contribuição assistencial no valor de R\$10,00 (dez reais).

**Parágrafo Primeiro:** O montante arrecadado deverá ser recolhido em favor do Sindicato Profissional, diretamente em tesouraria ou conta bancária, por ele indicado, até cinco dias úteis após o vencimento.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados, nos exatos rigores legais poderão, a qualquer tempo, optar pelo não desconto previsto no “caput” desta Cláusula, opção essa que deverá ser exercitada, por escrito de próprio punho, em 3 (três) vias que serão entregues na sede do Sindicato Profissional, ficando consignada que a

aludida opção realizada nos termos ora fixados, prevalecerá para todos os fins e efeitos de direito, inclusive no que concerne à eventual reembolso do montante por ventura descontado.

**Parágrafo Terceiro:** Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva pedido explícito de ressarcimento dos valores previstos nesta Cláusula, o SIDMAN se compromete em ressarcir a empresa mediante ordem de pagamento identificada, no prazo de máximo de 30 (trinta) dias da sentença condenatória transitada em julgado ou da celebração de acordo judicial, desde que não exista qualquer pendência financeira da empresa junto aos cofres do SIDMAN, bem como seja observado os seguintes requisitos:

- a) A empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX com AR ao SIDMAN, acompanhada da cópia da contestação, na qual a empresa deverá obrigatoriamente comprovar a realização do desconto e o respectivo recolhimento aos cofres do SIDMAN, no prazo de até 2 (dois) dias antes da data da audiência;
- b) O ressarcimento pelo SIDMAN em razão de celebração de acordo judicial dos valores previstos nesta Cláusula, fica limitado a no máximo 02 (dois) anos de contribuição, nos termos do artigo 11-A parágrafo 2º, da CLT (prescrição de fato único);
- c) No acordo judicial deverá, obrigatoriamente, ser discriminado o pagamento dos valores previstos nesta Cláusula, nos exatos termos constantes da causa de pedir e do respectivo valor pleiteado na ação judicial.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO/VALE REFEIÇÃO**

Quando houver o benefício do Vale Alimentação ou Vale Refeição ou em produtos in natura, os valores serão reajustados conforme percentual do acordo coletivo vigente. Ajustam as partes que as empresas poderão descontar até 20% (vinte por cento) do valor fornecido à título de alimentação e/ou refeição no recibo de pagamento do empregado. Ajustam ainda, a natureza indenizatória desta verba sem qualquer repercussão.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

As empresas deverão recolher ao Sindicato Profissional, até o prazo de 05 (cinco) dias após o seu desconto, o valor das contribuições associativas dos empregados que tenham autorizado por escrito e desde que tenham recebido do Sindicato as relações contendo os nomes dos associados com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data do pagamento de salários.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES**

As empresas fornecerão à entidade Sindical Profissional, por ocasião da Contribuição Sindical, Assistencial ou Associativa, mediante recibo, relação contendo o nome do empregado contribuinte, data de admissão e o valor da referida contribuição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DE FUNÇÃO**

As empresas acordantes promoverão a anotação na Carteira de Trabalho, as funções efetivamente exercidas pelos empregados, de acordo com o novo CBO (Código Brasileiro de Ocupação).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DO PONTO NOS INTERVALOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação do ponto de intervalo para refeição e descanso, desde que não deixem o recinto de trabalho.

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

A duração normal do trabalho não será superior a 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a compensação de horários em um ou mais dias da semana, com a correspondente redução da jornada em outros dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Não se aplica essa cláusula para aqueles empregados de forma temporária tiverem seus contratos de trabalho suspensos e/ou tiverem redução proporcional da jornada e trabalho e salários.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

Convencionam as partes que, as obrigações contidas nos parágrafos 1º e 2º, do art. 389 da CLT, consoante a Portaria MTb 3296, de 03 de setembro de 1986 e Parecer MTb 196/86 e as alterações introduzidas na MTb/GM 670, de 20 de agosto de 1997, serão substituídas pelo auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal equivalente a **19% (dezenove por cento)** do salário normativo, **R\$ 1.421,00** (Hum mil, quatrocentos e vinte e um reais), previsto nesta Convenção, respeitando as seguintes condições:

- a) O auxílio pecuniário será concedido aos filhos das empregadas até completarem 6 (seis anos) anos de idade;
- b) O referido pagamento não terá configuração salarial, não incidirá para efeitos de reflexos, nem para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda;
- c) A empresa ficará desobrigada do pagamento se passar a existir em suas dependências, creches próprias ou se estabelecer convênios que proporcionem maior benefício às empregadas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARCELAMENTO DO VALOR DE EVENTUAL RESCISÃO**

Em virtude da excepcionalidade do agravamento da pandemia causada pelo Corona vírus – COVID 19 e a redução drástica e/ou a paralização de várias atividades econômicas nos seus mais diversos seguimentos, em especial, caso ocorra necessidade de redução do quadro de empregados, a exceção dos empregados que tiverem a suspensão temporária de seus contratos de trabalho e/ou redução proporcional da jornada de trabalho e salários, permite-se durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, parcelamento das verbas rescisórias em até 03(três) parcelas mensais, iguais e consecutivas, sendo que o valor da multa do artigo 477, Parágrafo 8º da CLT, será diluída igualmente nas três parcelas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RECONTRATAÇÃO DOS DEMITIDOS**

Os empregados que eventualmente forem demitidos durante o período da crise trazida pelo agravamento da pandemia do Novo Corona vírus-Covid 19 terão preferência na recontração, tão logo ocorra o reaquecimento da economia e a necessidade de contratação de empregados.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Caso ocorra a recontração de algum empregado demitido em razão da crise trazida pela pandemia do Novo Corona vírus-Covid 19, em período inferior ao estipulado no artigo 453 da CLT, independentemente da modalidade, não será considerada para nenhum efeito a unicidade contratual.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS ESCALAS DE TRABALHO**

Fica estabelecida a possibilidade de realização do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e escalas diferenciadas de trabalho, inclusive as escalas de trabalho 12x36, 5x1, 3x1, 6x1 e 4x2, sendo permitido aos empregados laborarem de forma alternada, por semana ou por quinzena.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em todas as escalas os dias trabalhados que recaiam em feriados e/ou domingos serão calculados como dias normais de trabalho, não tendo que se falar em pagamento de forma dobrada, ainda que seja na escala 12x36. Para os empregados que trabalharem em feriados será concedida uma folga compensatória, além da folga regular semanal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

De acordo com as disposições preceituadas na Lei 9601 de 21 de janeiro de 1998, alterada pela Medida Provisória 1709, de 06 de agosto de 1998, fica instituído para as empresas e empregados o regime de compensação de horas de trabalho denominado BANCO DE HORAS, desde que obedecidas as seguintes condições:

- I. A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante Termo de Acordo previamente firmado entre o empregado e o empregador, com data do início e término do regime e com protocolo no Sindicato Profissional;
- II. As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidiram qualquer adicional, salvo nas hipóteses previstas nos itens VII e VIII;
- III. O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto para antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação com reposição posterior, podendo ser utilizado como:
  - a) Licença remunerada em quantidade equivalente ao número de horas de crédito em sua totalidade ou parceladamente, inclusive nas férias escolares;
  - b) Folgas semanais adicionais sem prejuízos da respectiva remuneração;
  - c) Folgas nos dias que antecedem ou procedam feriados (dias enforcados) ou por ocasião do carnaval;
  - d) Folgas para atendimento de compromissos particulares ou familiares do empregado, etc.
- IV. O controle será efetuado através do registro diário no Cartão ou Folha de Ponto, o qual obrigatoriamente será assinado pelo empregado, e o registro das horas excedidas para esta finalidade será anotado em Planilha, com cópia para o empregado;
- V. No cálculo da compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 01 (uma) hora de liberação;
- VI. A compensação deverá estar completa de 01 (um) ano, podendo a partir daí ser negociado um novo regime de compensação;
- VII. No final de 01 (um) ano havendo a existência de crédito a empresa se obriga a quitar as horas extras trabalhadas com o adicional de hora extra de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do salário na data do respectivo pagamento;



**VIII.** Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas de trabalho, será feito o acerto de contas, ficando certo que havendo crédito a favor do empregado, este fará jus ao pagamento das horas devidas, com o adicional de hora extra de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do salário da data da rescisão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE VESTUÁRIO E E.P.I.**

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniforme contendo a logomarca da empresa e logotipos de empresas conveniadas, ferramentas e instrumentos próprios para o exercício da função, equipamentos de proteção individual (EPI) aos empregados, com uso obrigatório por partes destes, em suas dependências, dentro do horário de trabalho, ou quando exigidos por Lei.

As empresas substituirão os uniformes a cada 06 (seis) meses, ficando o empregado, responsável pela conservação e limpeza dos mesmos.

**Parágrafo Único:** A não utilização dos equipamentos e uniformes de forma adequada, pelos empregados, será considerada como falta grave.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DANOS CAUSADOS PELOS EMPREGADOS**

Ocorrendo danos em veículos ou quaisquer equipamentos da empresa, por culpa de empregados, o empregador poderá descontar em folha de pagamento o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de reparo ou a franquias correspondente, da qual deles o menor, em parcelas não superiores a 10% (dez por cento) de seu salário nominal. Os valores das parcelas poderão ser corrigidos na mesma proporção e percentuais aplicáveis ao salário, por ocasião de sua correção pela empresa.

No caso de extinção do Contrato de Trabalho, qualquer valor a ser descontado não poderá exceder ao equivalente a 01 (um) mês de remuneração do empregado, em cumprimento ao artigo 477 parágrafo 5º da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório do comprovante de pagamento contendo a discriminação das importâncias pagas, os descontos efetuados e o valor do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO VIA BANCARIA**

As empresas que efetuarem o pagamento de salários ou adiantamento quinzenal, através de rede bancária, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para seu recebimento, em horário que coincida com o horário bancário e dentro da jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE E DESLOCAMENTO**

Em razão das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores em alguns postos de trabalho serem atividades que fazem parte da cadeia produtivas e/ou de apoio de outras empresas, como é o exemplo, mas não só, dos hospitais, casas de saúde e afins, as empresas comprometem-se a elaborar planos de transportes para os trabalhadores caso os meios de transportes públicos não estejam operando regularmente, podendo, a critério do empregador, inclusive, efetuar o pagamento em dinheiro, caso seja necessário a utilização de taxi e/ou sistema de transportes via aplicativo ou qualquer outro, inclusive transporte próprio com o devido reembolso por quilometro rodado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Caso haja necessidade da realização do pagamento em dinheiro, conforme exposto no parágrafo acima, tal verba será considerada reembolso de despesa, portanto, não sendo considerada salário, e como tal, não será considerada para qualquer reflexo legal perante a remuneração dos trabalhadores, tendo natureza indenizatória.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A má utilização do vale-transporte poderá acarretar as sanções disciplinares previstas na lei e também será passível de demissão por JC por ser considerado falta grave o desvirtuamento da utilização do benefício.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão diretamente ao cônjuge / companheiro (a) ou na sua falta, ao seu dependente legal, a título de AUXÍLIO FUNERAL, o valor correspondente a um salário normativo previsto nesta Convenção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Em razão da recuperação econômica gradual da Empresa, estipulam as partes que não haverá pagamento de Participação nos Lucros e Resultados, sendo que as partes voltarão a discutir sobre o tema na próxima data base de 2024.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Ao empregado contratado para exercer a função de outro dispensado será garantido o salário igual ao menor salário pago na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, mediante a respectiva comprovação:

- a) 01 (um) dia em caso de falecimento do sogro, não incluindo o dia do evento;
- b) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão (ã) ou dependente legal, não incluindo o dia do evento;
- c) Em caso de internação hospitalar de filho dependente, 01 (um) dia na data da internação e 01 (um) dia na data da alta, desde que, estas datas coincidam com dia normal de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para efeito de abono de faltas por motivo de doença, as empresas, mesmo que possuam assistência médica, reconhecerão os atestados subscritos por médicos e dentistas de órgãos públicos federais, estaduais e municipais, bem como, daqueles facultativos do Sindicato da Categoria Profissional, desde que obedecidas às regras estabelecidas pela portaria MPAS 3291/84, ficando estabelecido o prazo máximo de 48 horas para sua entrega, após a emissão do mesmo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO ÀS GESTANTES**

Fica garantida à gestante, a estabilidade no emprego a partir da confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto, Art. 10, Inciso II, alínea "b" ADCT.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas poderão conceder aos empregados, um adiantamento mensal de salário, correspondente a 40% (quarenta por cento), calculados sobre o salário do mês anterior, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena o período respectivo.

O adiantamento deverá ser pago no máximo até o 5º (quinto) dia útil corrido após a quinzena respectiva.

}

**ELENICE YOKO FURUYA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS ATIV DE GAR EST E SERVICOS DO EST DO RJ**

**GILMAR BARBOSA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTACIONAMENTOS E GARAGENS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO.**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA DE 2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

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