CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015605/2018
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 21/05/2018 ÀS 17:19

SINDICATO DAS EMP PREST SERV B I I M E P C I E R J, CNPJ n. 36.561.835/0001-68, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). MARIA ZELIA DA SILVA NASCIMENTO;

E

SINDICATO DOS E EM E PREST DE SERV EM B DE INC DO M DO RJ, CNPJ n. 35.812.189/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIO CESAR DOS SANTOS SILVA;

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 março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Brigada de Incêndio**, com abrangência territorial em **Rio De Janeiro/RJ**.

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

A **RESOLUÇÃO SEDEC nº 63** de 28/01/2015 do CBMERJ, em seu Art. 1º regulamenta que Guardião de Piscina é a pessoa habilitada pelo Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro, nos termos do Decreto nº 4.447, de 04 de agosto de 1981, e desta Resolução, para exercer a atividade de guardião de piscina.

CAPÍTULO II- DO GUARDIÃO DE PISCINA

Art. 2º Para o exercício da atividade de guardião de piscina, em todo o território do Estado do Rio de Janeiro, deverão ser atendidos os seguintes requisitos, comprovados através de documentação:

I - ter concluído, com aproveitamento, o Curso de Formação de Guardião de Piscina, realizado pelo Curso de Formação de Guardião de Piscina -CFGP, com certificado homologado pelo CBMERJ, conforme estabelecido nesta Resolução; e

II - estar com a habilitação dentro do prazo de validade.

§ 1º Fica isento da apresentação da homologação do certificado de conclusão do Curso de Formação de Guardião de Piscina, aquele que tiver sido habilitado pelo CBMERJ, antes da vigência desta Resolução.

§ 2º Por ocasião do término da validade da carteira de guardião de piscina, emitida pelo CBMERJ, o guardião de piscina deverá atender ao disposto na presente Resolução quanto às provas de revalidação (teórica e prática) a serem aplicadas pelos CFGP, e da renovação da habilitação, conforme previsto nesta Resolução.

Bem como face a vigência da LEI Nº 3728, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2001, que obriga a contratação de guarda-vidas nos seguintes locais.

OBRIGA A PERMANÊNCIA DE SALVA-VIDAS EM PISCINAS LOCALIZADAS EM CLUBES E PRÉDIOS RESIDENCIAIS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**O Governador do Estado do Rio de Janeiro,**

Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - É obrigatória a permanência de **guardião de piscinas*** em piscinas localizadas nos prédios residenciais, de dimensões superiores a 6m x 6m, em hotéis, clubes sociais e esportivos, e nas academias de esportes e ginástica, em território fluminense.

Art. 2º - Os condomínios dos prédios cujos administradores não observarem esta Lei estarão sujeitos a pena, primeiramente de advertência e, na reincidência, de multas de 1.000 (um mil) a 4.000 (quatro mil) UFIRs.

Art. 3º - A não observância da presente Lei por parte dos dirigentes de hotéis, clubes sociais e esportivos, e academias de esportes e ginásticas, implicará na aplicação de multas aos responsáveis por esses estabelecimentos.

§ 1º - As multas de que trata este artigo serão precedidas de pena de advertência e, posteriormente, de multa pecuniária de 1.000 (um mil) a 6.000 (seis mil) UFIRs.

§ 2º - A reincidência implicará no encerramento das atividades dos estabelecimentos referidos neste artigo.

Art. 4º - O **guardião de piscinas*** a que se refere o "caput" desta Lei deve ser habilitado profissionalmente para as tarefas de que trata, e autorizado pelo Corpo de Bombeiros do Estado do Rio de Janeiro.

Art. 5º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições contrárias.

Rio de Janeiro, 13 de dezembro de 2001.

ANTHONY GAROTINHO
Governador do Estado

Os empregados abaixo mencionados terão os salários que se seguem, a partir de 1º de março de 2018:

- OPERADOR DE PISCINAS	R\$ 1.204,74
- GUARDIÃO DE PISCINAS/OPERADOR	R\$ 1.417,00
- SUPERVISOR DE PISCINAS	R\$ 1.913,03

Todos os valores retro-mencionados foram reajustados no percentual de 4,76% (quatro vírgula setenta e seis pontos percentuais) e serão válidos para aplicação a partir de 1º de março de 2018.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As empresas poderão pagar os novos salários válidos a partir de Março e abril/2018, nos meses de junho e julho de 2018 de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Somente profissionais devidamente habilitados pelo CBMERJ e ou formados pelo Curso de Formação de Guardiões de Piscina -CFGP, com certificado homologado pelo CBMERJ, poderão exercer as atividades de Guardiões de Piscina. Todos os profissionais devem ser cadastrados no Sindbombeirocivil-RJ, através de Identidade Funcional, para a prestação deste serviço.

PARÁGRAFO QUARTO:

O Sindicato Patronal e Laboral irão atuar em conjunto no sentido de coibir a atuação de Guardiões de Piscina não habilitados, nos estabelecimentos que possuem piscinas de uso coletivo, tais como clubes, sociedades recreativas, condomínios, clínicas, academias, hotéis e similares, estabelecimentos de ensino e demais entidades públicas e privadas, enviando Ofício Conjunto ao CBMERJ, M.T.E. e se for o caso ajuizando competente ação judicial perante o Poder Judiciário.

A pesquisa por empresas habilitadas e registradas no CBMERJ para ministrarem o curso de Guardiões de Piscina, podem ser realizadas no site do CBMERJ e ou no SINESB-RJ, através dos telefones (21) 2667-8243 ou (21) 97047-5607, ou pelo e-mail contato@sinesb.com.br.

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

CLÁUSULA QUARTA - CONTRA CHEQUE

As empresas pagarão o salário por meio de contra cheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

PARÁGRAFO ÚNICO:

As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS

Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no Parágrafo Único, da Cláusula Terceira, os salários serão corrigidos em 3,5% (três virgula cinquenta pontos percentuais), a partir de 1º Março/2018.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua categoria profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenientes resolvem adotar a súmula 374, do TST, acordando que empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O salário dos empregados administrativos ou operacionais, admitidos após a última correção salarial da categoria, será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao número de meses a partir da data de admissão, conforme Art. 5º da Lei 7.238/84 (CLT), respeitando-se os pisos salariais estabelecidos no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, do presente Instrumento Normativo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - DÉCIMO TERCEIRO SALARIO

As empresas poderão optar pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, optando pelo pagamento parcelado no decorrer de janeiro a novembro, desde que o pagamento da complementação não exceda o dia 20 de dezembro.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas efetivamente laboradas, no período compreendido entre 22:00 horas e 5:00 horas, serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento), incidente sobre o salário base do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO

A jornada de trabalho para todos os empregados, nas horas efetivamente laboradas, no período entre 22:00 horas e 5:00 horas, serão computadas como 60 minutos.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição, seja em forma de tíquete ou em pecúnia, no valor de R\$18,00 (dezoito reais) por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês, com carga horária acima de 6 horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º, XIII, da Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a até 20% (vinte por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO QUARTO: A concessão do auxílio-alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou alimentação em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - VALE-TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, com alteração da Lei nº 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Ocorrendo majoração de tarifa, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - BOLSAS DE ESTUDOS

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE / ODONTOLÓGICO

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, desde que devidamente autorizado de forma expressa, conforme disposto no artigo 545 da CLT, por empregado que aderir ao Plano de Saúde ou Plano Odontológico oferecido pelo sindicato Laboral, conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica ou Odontológica, podendo ser estendida a cobertura aos dependentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A regulamentação, desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso que esta anexada a esta CCT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado, após assinar ficha cadastral termo de adesão na sede do Sindicato Laboral e receber a respectiva carteira de assistência médica terá efetuado o desconto de que trata a presente cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas deverão ser comunicadas por qualquer movimentação entre Sindicato Laboral e Plano de Saúde e empregados.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REAPROVEITAMENTO PROFISSIONAL

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato contratarão os empregados da anterior, sem descontinuidade da prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão SERÁ POR ACORDO na forma do artigo 484-A da CLT e obrigará ao pagamento do percentual de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS e pagamento de metade do aviso prévio, se indenizado, ou seu cumprimento normal, em relação às demais verbas rescisórias não haverá alteração.

§1º Quando a empresa entregar os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo der continuidade ao contrato caberá ao respectivo empregador fazer a retratação, em razão da manutenção do emprego.

§2º No encerramento do contrato entre o empregador e o tomador de serviço, persistindo pendências de homologações de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DEMISSÃO/GARANTIA GESTANTE

A empregada deverá informar, no ato da sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº. 9.799/99.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Havendo a constatação do estado gestacional da empregada, após a sua demissão, sem que a empresa tivesse à época, conhecimento de tal fato, a empresa compromete-se a reintegrar a empregada em seu quadro funcional, descontando-se as verbas rescisórias eventualmente já pagas ou indenizá-la do período de estabilidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Decorridos 30 (trinta) dias após a demissão do quadro funcional da empresa empregadora, sem que a empregada gestante tenha comunicado o seu estado gestacional, será caracterizado como abuso de direito, em conformidade com o estabelecido no Art. 187 do Código Civil, caso venha postular eventual indenização.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA APRENDIZAGEM

Considerando que para a atuação de aprendiz como profissional de Guardião de Piscina é obrigatório a observância dos requisitos dispostos na Resolução SEDEC nº 63/2015 do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro.

Considerando que o curso de formação de Guardião de Piscina somente pode ser autorizado pelo CBMERJ, sendo que, a mencionada habilitação profissional não pode ser obtida por meio de curso técnico de nível médio fornecido por Entidades Formadoras de Jovens Aprendizes.

Desta forma como aprendiz, o atendimento a porcentagem exigida na cota de aprendizagem deverá ser feita através do dimensionamento do setor administrativo. Ficando excluídos da base de cálculo os Guardiões de Piscina.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Considerando a função de Guardião de Piscina pelo Decreto 4.447 de 04 de agosto de 1981. tem a função legal de inibir afogamentos em piscinas, atender pessoas com problemas de saúde, sendo treinado para tais fins de atender pessoas, necessitando assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91 e arts. 136 e 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de Guardião de Piscina, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de Guardião de Piscina (art. 2º Resolução Sedec nº 63 de 28/01/2015). Fica facultado a empresa submeter antes ao CBMERJ, conforme Decreto 4.447, e não se aplicará o aproveitamento em outras

funções, porque mais de 99% (noventa e nove por cento) de seus empregados são Guardiões de Piscina. (Processo nº TST-RO-76-64.2016.5.10.0000)

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função, quando readmitidos no período de 6 (seis) meses após a respectiva demissão.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS

Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas tais como triênio e outras vantagens, conforme legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas fornecerão aos seus empregados os extratos do FGTS, sempre que emitidos pelo Banco Depositário.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente, conforme artigo 443 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário das bases salariais da presente CCT, e será regido pelo artigo 452-A da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Considerando como intermitente o contrato de trabalho na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de período de prestação de serviços e de inatividade, o funcionário contratado nesta modalidade não incidirá para apuração de dimensionamento para o SESMET, CIPA, cota de Aprendiz e cota de PCD.

PARÁGRAFO TERCEIRO.

No prazo de até 01 (um) ano da data da dispensa, é vedado a empresa firmar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados na mesma função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA DISPENSA DO TRINTIDIO

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional se der nos trinta dias que antecedem a data base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador do serviço.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTEIRA FUNCIONAL

As empresas se comprometem junto ao Sindicato, a contar do registro desta CCT, elaboração da emissão da Carteira de **IDENTIFICAÇÃO FUNCIONAL**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A CARTEIRA FUNCIONAL é reconhecido por lei federal como documento de identidade válido em território nacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O profissional que desejar parcelar o pagamento da taxa da emissão da Carteira Funcional, em parcelas descontadas em seu contra cheque pela empresa, deverá assinar termo de autorização de desconto, por livre e espontânea vontade. O Sindicato Laboral deverá apresentar à empresa, em tempo hábil, o termo original assinado pelo funcionário.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O repasse da parcela deverá ser efetuado até o 5º dia útil subsequente à competência do desconto, tendo a partir daí, prazo de 5 (cinco) dias para enviar ao Sindicato Laboral, listagem dos funcionários que tiveram o desconto em seus contra cheques.

PARÁGRAFO QUARTO

As Empresas se comprometem encaminhar ao Sindicato Laboral seus funcionários, visando a expedição da Identidade Funcional. Bem como orientar os seus funcionários a portarem a Identidade Funcional quando na prestação de serviços.

PARÁGRAFO QUINTO:

As Empresas se obrigam a recolher ao Sindicato Laboral R\$1,00 (um real) por funcionário registrado no CAGED, visando contribuir para a manutenção do Sistema Operacional de emissão da Identidade Funcional.

O CAGED será encaminhado mensalmente para o Sindicato Laboral, através do email: faleconosco@sindbombeirocivil.org.br até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

O Sindicato Laboral enviará boleto bancário com vencimento para o dia 20 (vinte) de cada mês.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DESVIO DE FUNÇÃO

Todos os empregados desviados de função terão suas funções corrigidas na CTPS.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA

As empresas deverão comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, as mudanças de horário e local de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de vinte e quatro horas, as mudanças de horário e local de trabalho, respeitada a legislação em vigor, atinente a cada caso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese do empregado ficar sem setor destinado para prestação de seus serviços, o mesmo deverá apresentar-se, no dia seguinte, à sede da empresa para nova designação e, até que tal ocorra, ficará garantido o recebimento dos seus salários e a marcação do ponto.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo legalmente permitido como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE PONTO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

No controle de jornada de trabalho que forem realizadas através de meio manual preenchidas diariamente pelo funcionário, quando este apresentar horários invariáveis, ou seja, os mesmos horários de entrada e saída, denominados "jornada britânica" ou "controle britânico de jornada", não serão considerados fraudulentos e inválidos, cabendo sempre ao funcionário o ônus de provar jornada distinta daquela constante na Folha de Ponto (meio manual) .

PARÁGRAFO SEGUNDO

No controle de jornada de trabalho que forem realizadas através de meio manual preenchidas diariamente pelo funcionário, poderá ser feita a pre-assinalação do intervalo intrajornada na forma prevista no artigo 13 da Portaria nº 3.626/91 do Ministério do Trabalho e Emprego - M.T.E, cabendo sempre ao funcionário o ônus de provar a não concessão do intervalo intrajornada.

Portaria MTE nº 3.626, de 13 de Novembro de 1991

Art. 13. A empresa que adotar registros manuais, mecânicos ou eletrônicos individualizados de controle de horário de trabalho, contendo a hora de entrada e de saída, bem como a pré-assinalação do período de repouso ou alimentação, fica dispensada do uso de quadro de horário (artigo 74 da [CLT](#)).

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO

Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através da escala de revezamento com compensação, esta deverá ser de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Somente serão consideradas como horas extras aquelas que excederem a 180 (cento e oitenta) horas mensais efetivamente trabalhadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As empresas poderão adotar a jornada de trabalho conforme dispositivos legais. Em havendo algum tipo de prestação de serviço que necessite adotar outro tipo de escala de trabalho diferenciada por exigência do contrato de prestação de serviço de mão de obra terceirizada, as empresas poderão adotar as escalas de trabalho específicas daquele local de serviço, por ser essa uma atividade de mão de obra específica, com a aquiescência do Sindicato Laboral através de Acordo Específico na forma prevista na Cláusula 43ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

É facultado às empresas estabelecer fechamento de suas folhas de pagamento em qualquer data antes do último dia do mês, sendo que as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos que tenham ocorrido após o fechamento da folha, serão pagos ou descontados na folha do mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Para cálculo da remuneração de dias e horas dos funcionários em geral, em especial os Bombeiros Profissionais Civis, este será à razão 1/30 (um trinta avos) para cálculo do dia trabalhado e 1/220 (um duzentos e vinte avos) para cálculo da hora trabalhada.

PARÁGRAFO QUARTO

Se a Jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO

A carga horária excedente a 180 (Cento e oitenta) horas mensais será remunerada com o acréscimo de 50 % (cinquenta inteiros por cento) .

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER

Desde que conste de seu exame médico admissional, na forma da legislação em vigor, fica autorizada a prorrogação da jornada da mulher empregada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ARTIGO 59 DA CLT (BANCO DE HORAS)

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei nº 9.601, de 28.01.1998, ficando restrito, tão-somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PERMISSÃO DE TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS

Fica assegurado ao trabalhador das empresas de Guardiões de Piscinas que atuem na Jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que pela natureza do contrato, devam exercer suas funções aos domingos, tais como, em clubes, associações recreativas, condomínios e outros locais inerentes à atividade da empresa, o descanso semanal em outro dia da semana, conforme previsto no § Único, do Art. 68, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Da mesma forma fica permitido o trabalho em dias de feriados nacionais e religiosos, respeitando, no entanto, os acréscimos legais, que neste caso, será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, conforme previsto no Art. 70 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

As empresas ficam autorizadas, conforme Lei 13.467/2017 Art. 58-A, a contratar guardião/ operador em regime de tempo parcial para trabalhar três vezes por semana (com limite de 30 (trinta) horas semanais), podendo recair em qualquer dia da semana, inclusive feriados.

PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de trabalho diária do empregado será de oito horas com intervalo de uma hora para refeição e/ou descanso, ou jornada ininterrupta de seis horas, percebendo seus salários no 5º dia útil do mês subsequente , em conformidade com o total de horas mensais trabalhadas no período de apuração do ponto, conforme estabelecido pela empresa.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas deverão implantar medidas que visem a melhoria de suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados, nos vestiários e refeitórios.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - E.P.I

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luva de borracha, cinto de segurança, máscara, etc.) adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos do Art. 166, da Portaria nº 3.214, de 08.06.78.

PARÁGRAFO ÚNICO:

O EPI – Equipamento de Proteção Individual, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave, nos termos do art. 482, da CLT.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais 01 (um) a cada quatro meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese da não devolução do(s) último(s) uniforme(s) e/ou equipamento(s) de proteção individual recebido(s), o empregado fica obrigado a restituir o empregador pelo percentual de 60% (sessenta por cento) do valor total dos mesmos.

PARÁGRAFO QUARTO: Considera-se falta grave do trabalhador, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no "caput" desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA INSALUBRIDADE

Caberá as empresas quando constatado uso de produto químico usados pelos Guardiões de Piscinas requerer Laudo de Exame para verificar se existe grau de exposição que venha gerar adicional de insalubridade.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS

As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais, conforme a Norma Regulamentadora 7 - NR 7.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral e das clínicas conveniadas pelas empresas, sem prejuízo das hipóteses previstas em Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos casos de greve dos Sistemas Públicos de Assistência Médica, as empresas aceitarão os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelas clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral e das clínicas conveniadas pelas empresas, sem prejuízo das hipóteses previstas em Lei.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONVÊNIOS

As empresas poderão firmar convênios de Assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais e com Farmácias, para atendimento aos seus empregados.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As entidades convenientes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, os benefícios sociais abaixo relacionados, através de organização gestora especializada e aprovada por estas entidades.

Parágrafo primeiro – A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/07/2018 e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório em até 30 (trinta) dias úteis após a homologação desta CCT.

Parágrafo segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento das entidades convenientes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/07/2018, o valor total de **R\$ 10,00 (dez reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 5,00 (cinco reais)**. O empregador não se obriga ao pagamento da parte do trabalhador, quando este se opuser formalmente ao desconto junto ao sindicato laboral. Nesta situação o empregador fica responsável somente pelo pagamento da parte que lhe cabe, no valor de **R\$ 5,00 (cinco reais)**, por trabalhador.

Parágrafo terceiro - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de 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 garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo quarto – Devido a natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 120 (cento e vinte) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse.

Parágrafo quinto – O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo sexto - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, 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 sétimo - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

Parágrafo oitavo – TABELA DE BENEFÍCIOS SOCIAIS DISPONIBILIZADOS AO SEGMENTO

ITEM	BENEFÍCIO	TRABALHADOR	BENEFICIÁRIOS				NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R\$
			CÔNJUGES	FILHOS MENORES	EMPRESA	ENTIDADE		
10	Natalidade	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	450,00
15	Capacitação	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	1.000,00
17		SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	06	500,00

	Manutenção de Renda Familiar							
18	Alimentar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	06	170,00
19	Serviço Funeral	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	3.500,00
21	Reembolso Rescisão	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	1.000,00
33	Qualificação	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
39	Gestão e Cobrança	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
42	Conecta Entidades	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
43	Conecta Empresa	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
45	Mural de Empregos	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
46	Recolocação	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	0,00
47	Donativo	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
49	Pré-Inventário	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	500,00
51	Registro de Ponto Remoto	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
55	Filiação Sindical	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
56	Mapeamento de Base	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00

A tabela acima define os benefícios que serão prestados ao segmento. Para conhecimento integral do Manual de Orientação e Regras que regem o Benefício Social Familiar, acesse o site www.beneficiosocial.com.br, pois tal procedimento se faz necessário devido à grande quantidade de informações descritas neste Manual e sua transcrição, na íntegra, neste instrumento seria inviável.

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.

Parágrafo décimo - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas deverão descontar 3,5% do piso da categoria profissional, em folha de pagamento a mensalidade dos associados e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, devendo o respectivo Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O repasse da mensalidade, deverá ser efetuado até o 5º dia útil subsequente à competência do desconto, tendo a partir daí, prazo de 5 (cinco) dias para enviar à sede do Sindicato Laboral devidamente registrado no CADASTRO NACIONAL DE ENTIDADES SINDICAIS - MTE, cópia do recibo de depósito bancário acompanhada da listagem dos sócios para aquisição do recibo definitivo. O atraso no repasse desta mensalidade incorrerá em multa de 10 % (dez por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária. A empresa que descontar mensalidade associativa para Sindicato Laboral que não esteja devidamente registrado no CADASTRO NACIONAL DE ENTIDADES SINDICAIS - MTE, responderá perante o MTE por violação do artigo 512 e 516 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO

É vedado a empresa deixar de descontar a mensalidade sindical, mesmo que a Convenção Coletiva de Trabalho esteja em negociação.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL COLABORATIVA LABORAL

As Empresas descontarão mensalmente de todos os empregados, a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, conforme, deliberado na Assembléia Geral Extraordinária, para os benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos (área trabalhista; previdenciária, e homologações); serviços de fiscalização trabalhista (conferência de cálculos trabalhistas; cálculos para aposentadoria; trâmites para aposentadoria junto ao INSS e, acompanhamento do processo) e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológicos dos cursos e treinamentos para qualificação da mão de obra, conforme estabelecida da presente Convenção Coletiva.

O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Profissional, ou email: faleconosco@sindbombeirocivil.org.br com cópia para o departamento pessoal da empresa qual terá eficácia a contar da data da entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A empresa deverá efetuar o depósito da Contribuição Social Colaborativa Laboral no Banco do Itaú S.A., agência 0313, conta corrente nº. 31413-0, até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da relação dos empregados descontados, no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 5% (cinco por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Colaborativa Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em caso do não recolhimento da Contribuição Social Colaborativa Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer á via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O Sindicato Laboral deverá assumir a responsabilidade pelo reembolso das empresas, caso sejam demandadas por empregados quanto ao desconto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

As empresas abrangidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho recolherão ao Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços de Brigada de Incêndio e Manutenção de Equipamento de Prevenção e Combate a Incêndio do Estado do Rio de Janeiro - SINESBRJ, a título de taxa de custeio assegurada pelo artigo 8º inciso IV da constituição Federal aprovada pela Assembleia Geral da categoria realizada no dia 30 de Janeiro de 2018, o valor equivalente a 1,5% (hum e meio por cento) incidente sobre o piso da categoria já reajustado, multiplicado pelo número de empregados de cada empresa sediada na base territorial do Sindicato da Categoria Econômica que subscreve a presente convenção.

O valor total devido será, obrigatoriamente, recolhido à tesouraria do SINESBRJ em boleto bancário ou contra recibo no Banco Bradesco agência 2133-4 conta correnner 27365-1 em três parcelas iguais e sucessivas, nos meses de Abril, Maio e Junho do corrente ano, sob pena de multa de 10% (dez por cento) além da correção monetária, acompanhado da relação nominal do total de empregados que a empresa possui.

O SINESBRJ processará o cálculo da contribuição devida por cada empresa com base no efetivo de empregados fornecidos pelas empresas, com base no mês de março de 2018.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As Empresas descontarão de cada associado representado pelo Sindicato Laboral em folha de pagamento, a quantia total de R\$30,00 (trinta reais), sendo em duas parcelas de R\$15,00 (quinze reais) a serem descontados em contracheque dos meses de junho e julho/18, conforme deliberado na Assembléia Geral Extraordinária do dia 01/11/2017, a fim de custear os Serviços Assistenciais do respectivo Sindicato, Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato profissional, o qual terá eficácia a contar da data da entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto, não ensejando qualquer ressarcimento ou devolução do que foi descontado. Este valor deverá ser repassado pela empresa mediante depósito no BANCO ITAÚ S/A, agência 0313, Conta Corrente nº 31413-0, no prazo até 5º dia útil de cada mês subsequente a competência de cada desconto, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal . Caso contrário será cobrada multa de 5%(cinco por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada.

PARÁGRAFO ÚNICO

Em caso do não recolhimento da Contribuição Assistencial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REGULARIDADE SINDICAL PATRONAL

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 e 608 da CLT, as empresas para participar de licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, poderão solicitar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Esta certidão será expedida pelo Sindicato Patronal SINESBRJ, individualmente, assinada por seu Presidente ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente a matéria trabalhista e previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A falta da Certidão que trata este dispositivo, ou sua apresentação com prazo de validade vencida permitirá, às empresas concorrente, bem como aos Sindicatos convenentes, nos casos de concorrência, cataconvite, pregão, tomada de preço ou outra forma de licitação impugnarem o processo licitatório por descumprimento da refeida cláusula convencionada.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Diante da nova relação normativa estabelecida pelo art. 620 da Lei 13.467 de 2017, fica convencionado que os Acordos Coletivos de Trabalho não poderão estabelecer condições menos favoráveis às estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho, para tanto, a celebração dos instrumentos normativos coletivos deverão contar com a anuência dos sindicatos Patronal e Laboral, este da base territorial onde o empregado atingido labora.

Parágrafo Primeiro - Da obrigatória anuência do Sindicato Patronal e Laboral

Tal disposição será exigida para a celebração de acordo individual que deverão contar com a anuência dos sindicatos Patronal e Laboral.

Parágrafo Segundo - Da Multa por Descumprimento

O Sindicato e a empresa que vierem a descumprir as normas para celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, conforme convencionado na presente Convenção Coletiva, ficarão o referido Sindicato e a Empresa penalizados na multa de 01 (um) piso vigente, por funcionário do quantitativo total da empresa obtido através do CAGED devidamente atualizado. A referida multa será revertida para o outro Sindicato da categoria econômica, que não deu a devida anuência. Fica desde já ciente todos os Sindicatos que a referida multa constitui-se créditos de terceiros, não podendo ser objeto de negociação em norma coletiva, conforme Artigo 611 - B inciso XXIX da CLT.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA INTERSINDICAL**

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611 - A, as partes acordam entre si criar a Comissão de Conciliação Prévia de Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enunciadas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissão de Conciliação Prévia - CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Constitui objeto geral da Comissão de conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art.507-B da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores, serão firmados na Comissão de Mediação, pelo Sindicato Laboral, com a anuência do Sindicato Patronal.

PARÁGRAFO QUARTO

O termo previsto no parágrafo 3º 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.

PARÁGRAFO QUINTO

Todos os acordo coletivos serão firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, com a assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal conforme previsto na cláusula 48ª da presente CCT.

PARÁGRAFO SEXTO

A presente Comissão também funcionará como câmara de arbitragem para os empregados enquadrados no art. 507-A da CLT, que percebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que em seus contratos de trabalho haja cláusula compromissória pactuada com a concordância do empregado em submeter seus litígios a essa Comissão, nos termos previstos na Lei 9.307/96.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista a forma de organização, funcionamento e manutenção da Comissão prevista na presente cláusula será definida pelos Sindicatos signatários.

PARÁGRAFO OITAVO

Com a criação da Comissão de Conciliação o artigo 510-A da CLT, as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados procederão a eleição de somente 1 (um) Representante de Empregados na empresa (artigo 11 da C.F.), que fará a representação em todo território brasileiro.

PARÁGRAFO NONO.

As quitações das Rescisões Contratuais de empregado, com mais de um ano de serviço, serão homologadas na Comissão de Conciliação Prévia Intersindical- CCPI.

Tendo a empresa comprovado a comunicação ao empregado da data e local da quitação da homologação, o empregado que não se fizer presente ao ato tem-se por caracterizado o atraso por sua exclusiva culpa, ficando a empresa liberada do ônus da multa prevista no 8º do artigo 477.

Nas homologações que forem indeferidas, a CCPI obriga-se a ressalvar por escrito o motivo pelo qual a rescisão de contrato não foi homologada, bem como marcar nova data para homologação sem o pagamento da multa prevista no 8º do artigo 477.

As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houverem ressalva específica, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral, nos termos da Súmula 330 do TST.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE

As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante o período de vigência da mesma.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DANOS PATRIMONIAIS

As empresas poderão descontar dos empregados o valor correspondente a qualquer material, peça, equipamento, instalação e outros, danificados total ou parcialmente desde que devidamente comprovado e assentido pelo empregado. Tal desconto poderá ser parcelado em até dez vezes, desde que haja confordeância pelo empregador.

MARIA ZELIA DA SILVA NASCIMENTO
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMP PREST SERV B I I M E P C I E R J

JULIO CESAR DOS SANTOS SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS E EM E PREST DE SERV EM B DE INC DO M DO RJ

ANEXOS

ANEXO I - ATA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)