

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000609/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/04/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015825/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46215.005102/2018-34  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/04/2018

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

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 Presidente, Sr(a). FELIPE GOMES DOS SANTOS;

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**

"RESOLUÇÃO No 279, DE 10 DE JULHO DE 2013. Estabelece critérios regulatórios quanto à implantação, operação e manutenção do Serviço de Prevenção, Salvamento e Combate a Incêndio em Aeródromos Cívicos (SESCINC). A DIRETORIA DA AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL – ANAC, no uso da competência que lhe foi outorgada pelo art. 11, inciso V, da Lei no 11.182, de 27 de setembro de 2005, tendo em vista o disposto no art. 8º, incisos X, XI, XXI, XXX e XLVI, da mencionada lei, e considerando o que consta do processo 60800.079079/2011-79, deliberado e aprovado na Reunião Deliberativa da Diretoria realizada em 10 de julho de 2013, RESOLVE: Art. 1º Estabelecer, nos termos do Anexo desta Resolução, os critérios regulatórios quanto à implantação, operação e manutenção do Serviço de Prevenção, Salvamento e Combate a Incêndio em Aeródromos Cívicos (SESCINC). Parágrafo único. O Anexo de que trata este artigo encontra-se blicado no Boletim de Pessoal e Serviço desta Agência (endereço eletrônico [www.anac.gov.br/transparencia/bps.asp](http://www.anac.gov.br/transparencia/bps.asp)) e igualmente disponível em sua página “Legislação” (endereço eletrônico [www.anac.gov.br/biblioteca](http://www.anac.gov.br/biblioteca)) na rede mundial de computadores".

Os pisos mínimos salariais em conformidade a resolução n. 279 da ANAC ao Bombeiro Civil de Aeródromo são os descritos abaixo, neles já incluídos o reajuste previsto no parágrafo primeiro:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O piso salarial do Bombeiro Civil de Aeródromo / Resgate, esta sendo reajustado em 4,76% (quatro virgula, setenta e seis pontos percentuais) em relação ao valor praticado no ano de 2017, passando assim a vigorar R\$ 1.545,43 (hum mil quinhentos e quarenta e cinco reais e quarenta e tres centavos ), de 01 de Março de 2018 até 28 de fevereiro de 2019.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

A partir de 01 de março de 2018, serão garantidos os pisos normativos abaixo:

Bombeiro Civil de Aeródromo / Resgate = R\$ 1.545,43 + 30 % Periculosidade.

Bombeiro Civil de Aeródromo Comunicante = R\$ 1.545,43 + 30 % Periculosidade.

Bombeiro Civil de Aeródromo Chefe de Equipe de Serviço = 2.230,04 + 30% Periculosidade.

Bombeiro Civil de Aeródromo Líder Equipe de Resgate - R\$ 1.708,11+ 30% Periculosidade.

Bombeiro Civil de Aeródromo Motorista / Operador de CCI - R\$ 1.938,56 + 30 % Periculosidade

Gerente de SCI - Seção Contra Indêncio - R\$ 8.777,55 + 30% Periculosidade

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO :**

Somente Empresas Prestadoras de Serviço de Bombeiro Civil devidamente habilitadas e que possuam a Certidão de Regularidade Sindical - CERSIN junto ao SINESB-RJ e registradas no CBMERJ, se encontram em condições de prestar serviço de Bombeiro Civil e prestar serviços em eventos, bem como seus trabalhadores que exerçam esta atividade devem ser cadastrados no Sindbombeirocivil-RJ, através da Identidade Funcional, para a prestação deste serviço.

Cabe a empresa remunerar o trabalhador o que consta na CCT 2018.

#### **PARÁGRAFO QUARTO :**

O Sindicato Patronal e Laboral irão atuar em conjunto no sentido de coibir a atuação de empresas que não atendam os pressupostos para prestar serviço de Bombeiro Civil e prestar serviços em eventos, conforme condições contidas no paragrafo 4º, 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 podem ser realizadas no site do CBMERJ e ou no Sinesb-RJ, através dos telefones 2667-8243 ou 97047-5607, ou pelo e-mail [contato@sinesb.com.br](mailto:contato@sinesb.com.br).

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas a Março de 2018, no contra cheque subsequente ao registro da presente Convenção Coletiva no MTE.



### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DOS DEMAIS EMPREGADOS**

Todos os empregados que exercem funções diversas das descritas acima, terão seus Salários reajustados a partir de 01 de Março de 2018, no percentual de 3,5% (três virgula cinquenta pontos percentuais)

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Na aplicação deste percentual serão compensados todos os reajustes, aumentos, abonos e antecipações, compulsórios e espontâneos, concedidos no período entre 01 de Março de 2018.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DOS POSTOS ESPECIAIS**

É facultado a empresa conceder gratificações ou remunerações diferenciadas a seu critério, assim como benefícios, em razão de postos considerados especiais pela empresa, sendo estas gratificações, remunerações diferenciadas ou benefícios, circunscritas exclusivamente a postos especiais, assim nomeados e classificados pela empresa ou, ainda em decorrência de contrato com clientes que assim o exijam.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os postos considerados como especiais pela empresa, não poderão ser objeto de isonomia ou paridade por outros bombeiros civis que trabalham em postos que não tenham as mesmas condições. Outrossim, visando melhor atender as necessidades contratuais das empresas e de situação diversa, fica autorizada que num mesmo posto, haja uma gratificação diferenciada para bombeiro que exerçam a função de supervisor.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica assegurado aos bombeiros civis o direito de só perder os postos Especiais por justo motivo, solicitação de exclusão ou redução de gratificações e vantagens pelo cliente, ou ainda por alteração das condições de contratos, que resultam em exclusão da qualificação ou remuneração diferenciada do posto.

**CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

As empresas fornecerão aos seus empregados, no período de 01 a 20 de dezembro, uma Cesta de Natal, não podendo ser inferior a R\$ 121,04 (cento e vinte um reais e quatro centavos) em forma de brinde. Esta cesta poderá ser em espécie, sob forma de crédito eletrônico ou em produto "in natura".

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Farão jus a esta Cesta de Natal no valor integral os funcionários admitidos até 30 de Junho de 2018, cabendo aos admitidos depois desta data a gratificação no valor de 50% (cinquenta pontos percentuais).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

A critério do empregador, a Cesta de Natal poderá ser fornecida mediante crédito em cartão vale alimentação ou refeição, nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT em vigor.

**ADICIONAL NOTURNO****CLÁUSULA OITAVA - 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.

**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE****CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas obrigam-se ao pagamento do Adicional de Periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento), para os empregados mencionados na Cláusula Segunda que fazem jus a percepção do aludido adicional, em conformidade com o estabelecido no inciso III do Art. 6º da Lei 11.901 de 12 de janeiro de 2009, calculado sobre o salário base do empregado.

**PRÊMIOS****CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

As empresas ficam obrigadas a conceder prêmio-assiduidade no valor mensal de R\$ 157,35 (cento e cinquenta sete reais e trinta e cinco centavos), para os empregados que não tiverem nenhuma falta ao trabalho durante o mês, justificada ou não, podendo tal prêmio ser concedido mediante o fornecimento de vale alimentação, a critério do empregador, nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT em vigor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O prêmio-assiduidade a que se refere esta cláusula, não se incorpora a remuneração do empregado sob qualquer efeito, tendo em vista que não possui natureza salarial. O prêmio poderá ser pago até o dia 20 do mês subsequente a apuração.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TIQUETE REFEIÇÃO/ ALIMENTAÇÃO

A partir do dia 01 de Março de 2018 o tiquete refeição/alimentação terá o valor unitário de R\$ 20,54 (vinte reais e cinquenta e quatro centavos) por dia trabalhado, seja em forma de cartão refeição bem como em pecúnia, na forma estabelecida pelo PAT- Programa de Alimentação do Trabalhador.

#### PARAGRAFO PRIMEIRO

Os empregadores , alternativamente, poderão facultativamente aplicar o estabelecido pelo artigo 4º do Decreto 5 de 14/01/1991 que criou o PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR.

#### PARAGRAFO SEGUNDO

As empresas poderão descontar de cada empregado, mensalmente, até 20% (vinte por cento) do valor total concedido de auxílio refeição/alimentação ou da refeição fornecida alternativamente ao empregado, nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT em vigor.

#### PARAGRAFO TERCEIRO

O auxílio- refeição será concedido mediante fornecimento de tíquetes eletrônicos de empresas especializadas, para cada dia trabalhado com carga horária acima de 6 hs, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT – ou, excepcionalmente em dinheiro, podendo, ainda, acontecer de forma mista, sempre a critério da empresa, não se incorporando à remuneração dos empregados, tendo em vista que não possuem natureza salarial.

PARAGRAFO QUARTO : As empresas que já concedem Tiquete Refeição/Alimentação acima do valor fixado nesta Convenção Coletiva de Trabalho , terão o Tiquete Refeição/Alimentação de seus funcionários reajustados em 4,76% (quatro vingula setenta e seis pontos percentuais).

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

As Empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº. 7.418/85.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

O Vale-Transporte será concedido aos funcionários efetivos das empresas para o deslocamento residência trabalho residência exclusivamente, com base no que menciona a Lei acima.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

As empresas, com base no parágrafo único, do Art. 5º, do Decreto 95.247/87, mediante concordância expressa dos empregados, com a assistência e homologação pelo Sindicato Laboral, poderá fornecer a parcela de sua responsabilidade correspondente ao Vale-Transporte em pecúnia, vale, cartão ou outro tipo de modalidade que vier a ser criada, tal como definido pela legislação, tendo em vista as dificuldades administrativas para a aquisição e distribuição do mesmo, decorrentes das peculiaridades próprias do setor profissional, no que diz respeito às constantes transferências dos empregados para as diversas frentes de trabalho da empresa, por força do próprio processo de prestação de serviços.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

Na hipótese prevista nesta cláusula, o empregado assinará termo de compromisso pela opção acordada, estabelecendo que o pagamento será feito em folha, sob o título – Auxílio Transporte, e terá como único objetivo o ressarcimento, não tendo natureza salarial, nem se incorporando à remuneração para qualquer efeito, e portanto, não se constituindo base da incidência de contribuição previdenciária ou FGTS.

#### PARÁGRAFO QUARTO

Ocorrendo majoração na tarifa as empresas abrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRA CHEQUE**

As empresas fornecerão os contracheques ou acesso eletrônico via internet que deverão discriminar o salário profissional, as horas extras, os adicionais, e demais proventos e os descontos efetuados.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As empresas que vierem a efetuar o pagamento do salário através de crédito e ou depósito em conta bancária, cartão salário ou outra modalidade eletrônica de crédito, fica desobrigada de colher assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito bancário.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

## **AVISO PRÉVIO**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PREVIO**

O empregado que estiver em cumprimento de aviso prévio, só poderá ser transferido do setor onde exerce suas funções para outro posto equivalente, ou para a sede do domicílio da empresa.

**PARAGRAFO ÚNICO**

Deverão ser observados os critérios da Lei 12.506/2011.

**ESTÁGIO/APRENDIZAGEM****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA APRENDIZAGEM NA BRIGADA DE INCÊNDIO**

Considerando que para a atuação de aprendiz como profissional de Bombeiro Profissional Civil é obrigatório a observância dos requisitos dispostos na Lei 11.901/2009, bem como, da SEDEC nº 31/2013 do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro.

Considerando que o curso de formação de BPC 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 Bombeiros Profissionais Civis.

**PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Considerando a função de Bombeiro Profissional Civil pela Lei 11.901/2009 tem a função legal de inibir focos de incêndio, atender pessoas com problemas de saúde, sendo treinado para tais fins 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 Bombeiro Profissional Civil, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de Bombeiro Profissional Civil (art. 140 e 141 do Decreto nº 3.048/99). Fica facultado a empresa submeter antes ao CBMERJ, conforme Lei 11.901/2009, e não se aplicará o aproveitamento em outras funções, porque mais de 99% (noventa e nove por cento) de seus empregados são Bombeiros Profissionais Civil. (Processo nº TST-RO-76-64.2016.5.10.0000).

**MÃO-DE-OBRA FEMININA****CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA FEMININA**

As empresas se comprometem a manter a contratação de mão de obra feminina.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - RECICLAGEM**

O treinamento, curso e reciclagem dos Bombeiros Civis de aeródromo serão integralmente custeados pelas empresas, sem ônus para os empregados, desde que tais cursos sejam necessários para o desempenho da função, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: As empresas poderão conceder outros cursos e/ou treinamentos que não sejam necessários para o desempenho das funções dos Bombeiros Civis de Aeródromo, de forma gratuita ou em co-participação com os empregados interessados, sendo certo que a participação dos empregados ocorrerá

sempre de forma facultativa e voluntária, conforme disponibilidade de vagas e recursos por parte das empresas.

Parágrafo Segundo: Não será devido o pagamento de horas extraordinárias decorrentes da participação dos empregados nos cursos e/ou treinamentos que venham a ser oferecidos pelas empresas fora da escala de trabalho dos empregados que optarem por participar dos mesmos, uma vez que tais cursos possuem como propósito a qualificação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro: No que se refere exclusivamente à concessão de treinamentos e cursos, o empregado, uma vez reciclado e ou formado profissionalmente sobre as expensas das empresas, caso venha a pedir demissão em período inferior a 12(doze) meses a contar do treinamento de reciclagem, ou caso venha a ser desligado por justa causa, no mesmo prazo, deverá restituir à empresa o valor equivalente ao custo investido por ela, o qual poderá ser descontado das indenizações rescisórias, observados os limites de 30% (trinta por cento) sobre o salário base do empregado, caso venha a se desligar em período inferior ou igual a 6 (seis) meses após a realização do curso/treinamento e 15% (quinze por cento), caso venha a se desligar da empresa em período superior a 6 (seis) meses, contados da data da realização do curso ou treinamento.

Parágrafo Quarto: As empresas se comprometem a entregar os certificados de conclusão em até 30 (trinta) dias após a conclusão dos cursos . desde que solicitado as empresa, por escrito pelos empregados a entrega do Certificado .

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CURSO DE FORMAÇÃO DE LIDERES E LIDERANÇAS**

As empresas se assim desejarem encaminhar os trabalhadores da categoria que estiverem a ser promovidos a cargos de chefia para a formação de Lideres e Lideranças oferecidos pelo Sindicato Laboral.

**PARAGRAFO ÚNICO**

O curso de qualificação visa aprimorar os trabalhadores em suas novas funções, lhes dando um maior conhecimento em sua nova função, protegendo a ele e a empresa na qual trabalha.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTEIRA FUNCIONAL

As empresas se comprometem junto ao Sindicato, a contar do registro desta CCT, elaboração da emissão da Carteira de **IDENTIFICAÇÃO FUNCIONAL**, que terá como referencia de validade dos cursos de Formação/Reciclagem, conforme CBMERJ e a Lei 11.901/2009 e Lei 7.355/16.

### 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](mailto: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.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante não será dispensada sem justa causa do inicio da gestação até o término da estabilidade legal, caso as empresas desejem realmente pela demissão sem justa causa, deverá indenizá-la pelo periodo de estabilidade.

#### Parágrafo Único

A empregada gestante só será remanejada para o setor administrativo, mediante a anuência, não perdendo seu adicional de periculosidade, pois este adicional e inerente a profissão conforme a lei 11.901.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRÉ APOSENTADORIA

Gozará de garantia de emprego o empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de trabalho para o empregador e, cumulativamente, faltar 12 (doze) meses ou menos para completar o tempo necessário para obter direito a aposentaria integral, e, se implementado os requisitos para a obtenção do benefício previdenciário sem que seja exercido esse direito, extinguir-se-á a presente garantia ora pactuada. Inexistirá a referida estabilidade na hipótese de rescisão por justa causa ou extinção do Posto de Serviço.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de violação da presente garantia e não ocorrendo a reintegração, o empregado fará jus a indenização correspondente somente a partir da data que cientificar o empregador que possui as condições de enquadramento ao benefício desta cláusula, mediante missiva escrita e acompanhada de documento fornecido pelo órgão previdenciário no qual conste a contagem do tempo de serviço para fins de aposentadoria.

**Parágrafo Segundo:** Não fará jus à estabilidade os empregados cujos contratos de trabalho venham a ser extintos em decorrência de rescisão de contrato de trabalho de prestação de serviços mantidos entre o Empregador e o Aeroporto ou Tomador de Serviços, de modo a impossibilitar a manutenção dos empregados em vias de se aposentar nas mesmas funções.

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

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - ESCALA DE REVEZAMENTO

Aos trabalhadores bombeiros civis de aeródromos abrangidos pelos arts. 2º e 4º da Lei Federal 11.901/2009, com base no seu art. 5º terá sua jornada diária de trabalho de 12 (doze) horas, seguida por intervalo interjornada de 36 (trinta e seis) horas, com limite mensal de 180 (cento e oitenta) horas, aplicando-se o divisor de 180 (cento e oitenta) horas mensais para quaisquer efeitos.

Com base no que autoriza o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, fica acordado e instituído **regime de compensação** para os empregados, mediante escala de 12 (doze) horas de trabalho seguidas de 36 (trinta e seis) horas de descanso e compensação, estando nela contemplada a fruição do descanso semanal remunerado.

**Parágrafo primeiro:** Para aplicação da jornada de trabalho instituída no caput desta cláusula, existirão dois turnos de trabalho; um diurno e outro noturno, sendo que cada empregado trabalhará fixo em um desses dois turnos.

**Parágrafo segundo:** Não será devido pagamento de horas extras em caso de realização de jornada semanal de 48 (quarenta e oito) horas decorrente da devida aplicação da Jornada diária de trabalho de 12 (doze) horas, seguida por intervalo interjornada de 36 (trinta e seis) horas, desde que observado o limite mensal de 180 (cento e oitenta) horas, sendo somente consideradas como horas extras aquelas que excederem as 180 (cento e oitenta) horas mensais, será o negociado sobre o legislado no artigo 5º da Lei 11.901/2009.

**Parágrafo terceiro:** Dado a natureza do trabalho de bombeiro civil de aeródromo, as empresas signatárias da presente Convenção Coletiva **poderão** a critério do Empregador aplicar o regime de escala de 24 (vinte e quatro) horas de trabalho por 72 (setenta e duas) horas de descanso, obedecendo, neste caso, o limite mensal de 180 (cento e oitenta ) horas efetivamente trabalhadas, por se tratar de escala mais benéfica aos empregados, em atendimento a requerimento formulado pelos empregados, **desde que expressamente autorizada sua implementação pelo representante do Ministério do Trabalho e Emprego na Primeira Região (RJ) e MPT, mediante análise e parecer específico acerca da viabilidade e legalidade da implementação deste regime de escala.**

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Fica instituído para as empresas e trabalhadores da categoria, o regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que obedecidas as seguintes condições:

a) A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante acordo específico celebrado entre a empresa e o empregado, com anuência do Sindicato Laboral e do Sindicato Patronal, conforme 45º Clausula.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PERMUTA DE TURNOS**

Os empregados poderão, excepcionalmente e de forma exclusivamente voluntária, permutar de turno para fins de atendimento a eventuais compromissos particulares. Os empregados interessados deverão solicitar a permuta à empresa com, ao menos, 2 (dois) dias úteis de antecedência, podendo a empresa concordar, ou não, com a permuta solicitada, desde que observado o descanso mínimo de 24 horas entre turnos para o empregado que concordar em cobrir a permuta do empregado solicitante, e que a devida compensação pelo empregado solicitante ocorra dentro do mesmo mês em que ocorrer a permuta, para que seja respeitada a carga horária.

### **PARAGRAFO ÚNICO**

Dada a natureza da atividade, o empregado poderá eventualmente dobrar sem que com isso seja descaracterizada a escala, por força do disposto no artigo 59-B § 1º da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA ADMINISTRATIVO**

A duração da jornada de trabalho para os empregados em serviços de docência, administrativos e de apoio operacional ao empregador, desde que não integrantes da categoria de Bombeiro Civil e cargos similares, é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais trabalhadas, com divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais para quaisquer efeitos.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade será concedida na forma lei.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO**

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luva de borracha, cinto de segurança, máscaras e outros) adequados aos riscos, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de origem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos dos Art. 166, da Portaria nº. 3214 de 08.06.78.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As empresas tomadoras de serviço se obrigam a fornecer, Equipamentos de Proteção Coletiva - EPC aos Bombeiros Civis que ali prestarem serviço. Se a contratante não possui tal EPC a mesma poderá alugar da empresa contratada ou outra de sua preferência.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO E MANUTENÇÃO DE UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente os uniformes na admissão do empregado, que deverá ser devolvido, no estado de conservação que se encontrar, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, caso contrário, o mesmo será descontado nas verbas rescisórias, caso contrário, o mesmo será descontado nas verbas rescisórias.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

No caso de extravio de qualquer peça do uniforme e não devolução quando da rescisão contratual ou licença prolongada, ou até mesmo a perda do uniforme causada por mau uso ou fora do serviço, as empresas poderão descontar em folha de pagamento e ou em verbas rescisórias o valor do custo correspondente da peça danificada.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

Os uniformes fornecidos pelas empresas aos funcionários devem ser diferentes dos uniformes utilizados pelos Bombeiros Militares do CBMERJ.

#### PARÁGRAFO QUARTO

A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertência, suspensão e demissão por justa causa.

#### PARÁGRAFO QUINTO

A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso comum.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificando a ausência ao trabalho, emitidos pelo órgão previdenciário e seus conveniados, na forma da Lei.

#### PARAGRAFO PRIMEIRO

Os atestados médicos serão obrigatoriamente encaminhados ao departamento pessoal das empresas ou ao departamento médico, no mesmo dia de sua emissão ou, no máximo, 48 horas após a expedição sob pena de invalidade e de serem considerados nulos.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

É facultado às empresas a reavaliação de cada atestado médico através de profissional Médico do Trabalho na presença do empregado, com o intuito de acompanhamento de doenças do trabalho, orientação ao empregado e à empresa em ações preventivas.

### **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## REPRESENTANTE SINDICAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIRETORES SINDICAIS

As empresas liberarão até 01 (um) Diretor Sindical que participe da administração do Sindicato, sem prejuízo do pagamento de seus vencimentos integrais, tais como: vantagens, benefícios, gratificações, inclusive abono de ponto, tempo de serviço de contribuição, enquanto estiverem à disposição do Sindicato no exercício de seus mandatos.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os Diretores Sindicais indicados pelo Sindicato Laboral somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Os Diretores e Delegados sindicais, indicados em número de 01 (um) para cada 300 (trezentos) empregados, até o limite de 08 (oito), terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito, avisando a empresa com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e só poderão ser demitidos por justa causa, dentro do período estável.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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](mailto: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 à 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 - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO REGULARIDADE SINDICAL – CERSIN**

Por força desta convenção coletiva de trabalho e em atendimento ao disposto nos artigos 607 e 608 da CLT - Consolidação das Leis de Trabalho, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública direta ou indireta ou contratação por setores privados deverão apresentar Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical para com suas obrigações sindicais.

Parágrafo Primeiro:

A falta da Certidão que trata este dispositivo, ou sua apresentação com prazo de validade que será de 30 (trinta) dias – vencido permitirá, às empresas concorrentes, bem como aos Sindicatos convenentes, nos casos de concorrência, carta-convite, pregão, tomada de preço ou outra forma de licitação alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

Parágrafo Segundo:

Para emissão da Certidão de Regularidade das Empresas não filiadas será cobrada a taxa de 20% (vinte por cento) sobre o piso do vigilante em vigor.

Parágrafo Terceiro: A Certidão expedida pelo Sindicato Laboral e Patronal, obrigatoriamente dará plena e rasa quitação as obrigações sindicais devidas pelas empresas, incluindo todos os anos anteriores até a data da referida expedição.

Parágrafo Quarto:

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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 inexequível, 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 Brigada de Incêndio por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexequível) 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 do vigilante, 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 SEXTA - 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 Médiação 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 45ª 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 quitadas 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 ressaltar 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

As entidades convenentes 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 01/04/2018** 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 expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/04/2018**, o valor de **R\$ 5,00 (cinco reais)** por trabalhador, podendo ser descontado de cada funcionário o valor de R\$5,00 (cinco reais), desde que haja autorização expressa na forma do artigo 545 da CLT. A não autorização do valor devido pelo funcionário, não significará obrigatoriedade do pagamento pelo empregador. Caso haja o recolhimento por parte do empregador e o desconto devidamente autorizado pelo empregado, o valor total será de R\$10,00 (dez reais). Não havendo autorização de desconto por parte do funcionário, o valor total será de R\$5,00 (cinco reais).

A cobrança será por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**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	BENEFICIÁRIOS					NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R\$
		TRABALHADOR	CÔNJUGE	FILHOS MENORES	EMPRESA	ENTIDADE		
10	Natalidade	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	
15	Capacitação	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	
17	Manutenção de Renda Familiar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	06	
18	Alimentar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	06	
19	Serviço Funeral	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	
21	Reembolso	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	

	<b>Rescisão</b>							
33	<b>Qualificação</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	
39	<b>Gestão e Cobrança</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	
42	<b>Conecta Entidades</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	
43	<b>Conecta Empresa</b>	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	
45	<b>Mural de Empregos</b>	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	
46	<b>Recolocação</b>	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	
47	<b>Donativo</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	
49	<b>Pré-Inventário</b>	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	
51	<b>Registro de Ponto Remoto</b>	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	
55	<b>Filiação Sindical</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	
56	<b>Mapeamento de Base</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	

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](http://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.

**Parágrafo décimo primeiro** – As empresas que aderiram a cláusula quadragésima quarta da CCT 2017-2018 e vieram a contratar seguro de vida em grupo com adesão ao PASI, enquanto a referida apólice estiver em vigência, não será aplicável a cláusula do Benefício Social.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPRESTIMO CONSIGNADO

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, firmando convênio com a Instituição Financeira pelo Sindicato Laboral, ou mesmo com outras corretoras e/ou instituições financeiras, desde que operem com o respectivo benefício para o trabalhador

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SUBSTITUIÇÕES**

O empregado admitido para substituir um demitido receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando vantagens pessoais, conforme Instrução Normativa nº. 01 do TST.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS**

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas na vigência desta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

**FELIPE GOMES DOS SANTOS  
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 \(PDF\)](#)

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