

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001655/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/07/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026616/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.108677/2021-93
DATA DO PROTOCOLO: 13/07/2021

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 ;

E

SINDBOMBEIROCIVIL-RJ, CNPJ n. 35.812.189/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

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 2021 a 28 de fevereiro de 2022 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 Prestadoras de Brigada de Incêndio**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

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

Considerando a notória crise econômica que assola o país, afetando diretamente as empresas públicas e privadas, em razão da Pandemia no mundo e recentemente no Brasil, dando prioridade neste momento crítico ao direito a prevenção da saúde e segurança física dos prestadores de serviços de serviços de mão de obra terceirizada, sejam eles empregados ou empresários e seus familiares, as empresas de Brigada de Incêndio vem se deparando com significativa redução de seus empregados por exigência das empresas contratantes de seus serviços, totalizando uma significativa redução no quadro de seus empregados.

Considerando que a situação se agrava com a necessidade por parte dos clientes de reduzir seus custos, acarretando em redução de efetivo e por vezes a rescisão dos contratos de prestação de serviços, o que tem implicado em um número crítico de demissões forçadas de outras.

Considerando que mesmo diante deste grave cenário, culminando ainda que o Governo Federal decretou Estado de Calamidade Pública, as empresas de Brigada de Incêndio, vem honrando integralmente com salários de seus empregados, recolhimentos previdenciários, benefícios sociais, FGTS e demais encargos sociais, sendo necessário para tal consumir na totalidade os recursos financeiros e as reservas de capital da empresa, interrompendo os investimentos em expansão dos negócios.

Considerando o grande número de trabalhadores sendo desmobilizados pelos clientes, bem como, o fato de que os clientes inadimplentes, em especial os Shoppings Center, Empresas Privadas, Públicas e Prefeituras Municipais em todo Estado do Rio de Janeiro, não dão

sinais de quitação de suas dívidas com as empresas de Brigada de Incêndio a médio prazo, ficando a saúde econômica da empresa seriamente comprometida, acarretando prejuízos ainda maiores aos seus empregados, sejam os que permanecerão na empresa, sejam os que estão sendo desligados neste momento, pois estes são credores dos valores relativos às verbas rescisórias devidas.

O piso salarial do **MAQUEIRO**, será reajustado no percentual de 4% (quatro pontos percentuais) passando a vigorar a R\$ 1.288,56 (hum mil duzentos e oitenta e oito reais e cinquenta e seis centavos), de 01 de Março de 2021 até 28 de fevereiro de 2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A partir de 01 de Março de 2021, serão garantidos os pisos normativos abaixo:

MAQUEIRO = R\$ 1.288,56

MAQUEIRO EM CLUBES ESPORTIVOS = R\$ 1.288,56

MAQUEIRO EM EVENTOS = Diária de R\$ 72,80 + 30,00 para alimentação e transporte.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas a Março de 2021, em até 5 parcelas iguais nos contra cheques subsequente ao registro da presente Convenção Coletiva no MTE.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é instrumento legal e capaz para solicitação de reenquadrado financeiro nos Contratos de prestação de serviços cujo processo licitatório possa ter sido utilizado a CCT ano anterior.

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 2021, no percentual de 4% (quatro pontos percentuais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Bem como todos os profissionais que atuem em atividades que estejam abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARAGRAFO SEGUNDO

Na aplicação deste percentual serão compensados todos os reajustes, aumentos, abonos e antecipações, compulsórios e espontâneos, concedidos no período entre 01 de Março de 2020.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas a Março de 2021 em até 5 parcelas iguais, iniciando pelo primeiro contra cheque subsequente ao registro da presente Convenção Coletiva no MTE.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA QUINTA - DÉCIMO TERCEIRO SALARIO

As empresas poderão optar pela antecipação do 13º salário, com anuência do funcionário, da seguinte forma: 1ª parcela em 20 de abril 2ª parcela em 20 de maio ; 3ª parcela em 20 de junho; 4ª parcela 20 de julho, 5ª 20 de agosto, 6ª 20 de setembro, 7ª 20 de outubro, 8ª 20 de novembro e demais reflexos de quitação até dia 20 de dezembro do ano corrente. No contra-cheque deverá ser mencionado a rubrica como adiantamento do 13º.

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 Maqueiros 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 Maqueiros que exerçam a função de supervisor.

PARAGRAFO SEGUNDO

Fica assegurado aos Maqueiros 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\$ 120,00 (cento e vinte reais) 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 2021, 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 OU INSALUBRIDADE

As empresas obrigam-se ao pagamento do Adicional de Periculosidade ou Insalubridade, de acordo com a Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: As gratificações pertinentes à Insalubridade e Periculosidade não se incorporarão ao salário, e serão devidas enquanto o empregado estiver exercendo a função que demande esse benefício.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder a partir do dia 01 de julho de 2021 o auxílio alimentação, seja em forma de cartão alimentação ou refeição bem como em pecúnia, com valor correspondente a R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos) por dia trabalhado, ficando as mesmas autorizadas a descontar de cada empregado, mensalmente, o valor de R\$ 1,00(um real), permitindo-se o desconto superior ao valor supracitado face a legislação em vigor que regulamenta o PAT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O auxílio alimentação ou equivalente somente será devido por dia de trabalho, com carga horária acima de 6 hs efetivo a serviço da Empresa, com exclusão dos dias de suspensão ou interrupção do contrato, afastamento por cessão, licenças, benefício previdenciário ou ausência por qualquer outra causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Nos casos de ajustes necessários por ausências, a Empresa efetuará, no mês subsequente ao da falta, o desconto correspondente aos dias não trabalhados.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Em caso de transferência de posto de trabalho, o valor poderá variar em função da previsão contratual mencionada no parágrafo anterior, desde que observado o mínimo estabelecido nesta cláusula.

PARAGRAFO QUARTO

O auxílio-alimentação/refeição será concedido mediante fornecimento de tíquetes eletrônicos de empresas especializadas, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT – ou, excepcionalmente em dinheiro, podendo, ainda, acontecer de forma mista, sempre a critério da empresa.

PARÁGRAFO QUINTO

O auxílio-alimentação a que se refere esta cláusula, não se incorpora a remuneração do empregado sob qualquer efeito, tendo em vista que não possui natureza salarial.

PARAGRAFO SEXTO

As empresas ficam desobrigadas do fornecimento deste benefício, se fornece ou se vier a fornecer alimentação no local de trabalho ou local da prestação dos serviços, ou ainda no caso desta obrigação ser cumprida pelo tomador de serviço. O Sindicato Laboral poderá fiscalizar o devido cumprimento deste fornecimento.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 e ou Plano Odontológico oferecidos pelo sindicato Laboral, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, podendo ser estendida a cobertura aos dependentes.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado, após assinar ficha cadastral e termo de adesão e receber a respectiva carteira de assistência médica e ou odontológica de que trata a presente cláusula, sendo descontado em folha de pagamento.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 NT2-11 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.

Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho - TST, no Acórdão 0000076-64.2016.5.10.0000, de 11/4/2017, permitiu que os instrumentos normativos de trabalho pudessem, à luz do artigo 7º, inciso XXVI, da Carta Magna, flexibilizar a legislação sobre cotas, em atenção à realidade do setor, sem,

entretanto, convencionar qualquer tipo de regra de inobservância da reserva legal de vagas, e com base na prevalência da autonomia da vontade coletiva, previsto na Lei 13.467/17, os Sindicatos Convenientes acordam que o piso salarial do jovem aprendiz, a partir de 1º de Março de 2021, será de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais), convertido em salário/hora.

Considerando que o Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, em virtude de denúncia (notícia de fato/inquérito civil nº.004347.2019.01.000/8) apresentada pela Auditoria Fiscal do Trabalho, reconheceu que apresente cláusula convencional encontra-se com o devido amparo legal, os Sindicatos convenientes adotam a respectiva cláusula para toda a categoria representada por esta convenção coletiva de trabalho, nos seguintes termos:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas prestadoras de serviços de brigada de incêndio deverão aplicar o percentual de aprendizagem de 5%, previsto no art. 429 da CLT, sobre todas as funções que demandarem formação profissional, sendo que para fins de efeito de contagem do respectivo percentual, será levado em consideração o efetivo da empresa no referido mês de apuração.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeito de enquadramento de função ao que demanda formação técnico profissional metódica, prevista no artigo 429, da CLT, e consequente estabelecimento de cálculo de percentagem de que trata o art. 48, do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas em ambiente de trabalho, realizada por meio de programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e a responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica estabelecidas no art.50 do Decreto 9.579/18.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os Sindicatos convenientes acordam que nos contratos de prestação de serviço, com jornada intermitente e/ou temporária, por sua natureza transitória, as empresas ficarão dispensadas do cumprimento das cotas de aprendizagem e pessoa com deficiência (pcd).

PARÁGRAFO QUARTO: Ficam excluídas da cota as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, de acordo com o art.51, §1º do Decreto 9.579/18, bem como as funções relacionadas no parágrafo primeiro da cláusula terceira da presente convenção coletiva de trabalho, por não demandarem formação profissional, por conseguinte, não existir cursos de aprendizagem, além de ser trabalho que não proporciona aos jovens uma formação profissional metódica, de complexidade progressiva, de forma a facilitar o posterior acesso do aprendiz ao mercado de trabalho, conforme jurisprudência – processo 0101447-71.2017.5.01.0005, 5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro e Recurso de Revista nº TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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.

PARÁGRADO QUARTO

O Contrato de experiência não poderá exceder de 180 (centro e oitenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, CBMERJ e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que solicitado ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à

empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CAPACITAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas comprometem-se a capacitar e desenvolver os seus empregados.

PARAGRAFO PRIMEIRO – Da Formação

Os cursos de formação, necessários para o desempenho da função, poderão ser custeados pelas empresas contratantes e reembolsado pelo participante após sua admissão, mediante autorização, de forma parcelada e descontados na folha de pagamento.

Só será declarado o vínculo de emprego, após a aprovação nos cursos de formação e admissão pela empresa formadora.

PARAGRAFO SEGUNDO – Da Reciclagem

As empresas comprometem-se a reciclar os seus empregados a fim de atender as exigências legais e capacitá-los a desempenhar adequadamente suas atividades.

Todos os treinamentos e/ou simulados necessários ao desempenho das funções, mesmo que Postos Especiais, serão ministrados às custas das empresas e poderão ser em dias e horas de folga, sem que seja devido ao empregado qualquer remuneração, inclusive horas extras.

PARAGRAFO TERCEIRO – Da Certificação

Após publicado pelo CBMERJ a Certificação do empregado, as empresas comprometem-se a entregar aos empregados os Certificados, desde que requeridos num prazo de até 90 dias.

PARAGRAFO QUARTO

O empregado se compromete a permanecer no quadro da empresa por um período mínimo de 1 ano após o término do curso de formação, especialização ou reciclagem.

Em caso de desligamento por pedido de demissão, o empregado se obriga a ressarcir a empresa o equivalente a 50% do investimento na proporção de 1/12 avos para cada mês que anteceder o prazo acima estipulado, considerando que o mês equivale a fração ou igual a quinze dias, podendo a referida importância ser deduzida do saldo em que houver em sua rescisão de contrato, nos limites da lei.

PARAGRAFO QUINTO:

Em caso de dispensa imotivado, com 4 (quatro) meses de antecedência ao vencimento da reciclagem do Bombeiro Profissional Civil, o empregador ficará obrigado a reciclar o funcionário ou indenizá-lo no valor da reciclagem.

Ficará dispensado dessa obrigação o empregador, caso o funcionário demitido seja de imediato contratado pela outra Empresa que venha assumir o posto de serviço, conforme cláusula décima quarta da presente Convenção Coletiva. Passando a referida obrigação para a Empresa que venha admiti-lo.

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 Líderes 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 as Lei 11.901/2009, Lei 7.355/2016 e Lei 8.239/2018.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

As Empresas se comprometem encaminhar ao Sindicato Laboral os dados de 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 TERCEIRO:

As Empresas se obrigam a recolher mensalmente ao Sindicato Laboral R\$6,00 (seis reais) por funcionário registrado que exija a expedição da Identidade Funcional, visando custear a emissão da Identidade Funcional e a manutenção do sistema operacional.

O Sindicato Laboral enviará boleto bancário com vencimento para o dia 5º (quinto) útil de cada mês.

A lista contendo os funcionários que exijam a emissão da Identidade Funcional, será encaminhado mensalmente para o Sindicato Laboral, através do email: faleconosco@sindbombeirocivil.org.br até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

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

Paragrafo Único

A empregada gestante só será remanejada para o setor administrativo, mediante a anuência, não perdendo seu adicional de periculosidade, pois este adicional é 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 único: 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.

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](#)).

PARÁGRAFO TERCEIRO

Fica assegurada a remuneração de hora extra com acréscimo de 100% (cem inteiros por cento) para os empregados que laborarem na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, quando convocados para plantões extras em sua folga, no limite de seis plantões extras por mês, verificada a concordância do empregado e respeitado o descanso inter jornada de doze horas. Todo plantão extra será integralmente pago como hora extra com acréscimo de 100%, qualquer que seja o dia da semana, garantido ainda os benefícios do ticket refeição/alimentação e do vale transporte da atual Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO

A atividade de Maqueiro é contínua e não pode sofrer interrupção, assim, em caso de força maior ou de caso fortuito, o empregado Maqueiro que estiver no posto de serviço deverá aguardar a sua substituição. A empresa fica obrigada a providenciar a substituição no máximo em 1 hora, o período que o Maqueiro aguardou a substituição será remunerado como labor extraordinário com acréscimo de 50 % (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO QUINTO:

Será sempre observado na atuação do Maqueiro o limite de tolerância máxima de 10 minutos de rendição, sem caracterização de sobrejornada ou de horário suplementar.

PARÁGRAFO SEXTO

Na forma do artigo 74 parágrafo 4º da CLT fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de acordo com o artigo 71 da CLT, com opção da empresa de concessão parcial mínima de 30 minutos, cujo período não será computado na jornada diária. A não

concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo sétimo, fica facultado ao Maqueiro permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 192 (cento e noventa e duas) 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 Clausula 44ª 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, 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.

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.

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 PRIMEIRO

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.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Considerando a atividade de Bombeiro Profissional Civil é contínua e não pode sofrer interrupção, assim, em caso de força maior ou caso fortuito, o funcionário Bombeiro Profissional Civil que estiver no posto de serviço deverá aguardar sua rendição. A empresa fica obrigada a providenciar a rendição no máximo de 2 (duas) horas, o período que o BPC, aguardou a rendição será remunerado como labor extraordinário com acréscimo de 50% (cinquenta pontos percentuais).

PARÁGRAFO TERCEIRO

Na forma do artigo 611 A inciso XI da lei 13.467/2017, fica estabelecido que o empregador poderá efetuar a troca do feriado, somente do pessoal administrativo, dentro da própria semana e com aviso aos funcionários com mútuo consentimento, com no mínimo 30 dias de antecedência.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será concedida na forma lei.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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. Como Equipamento de Proteção Coletiva as Empresas Tomadoras de Serviços deverão manter em suas dependências Extintores pirotécnico esférico de combate e princípio de incêndios, classes A,B e C, com capacidade extintora mínima certificada 1-A:5-B:C, de acionamento automático através de sensor térmico ao atingir a temperatura de 95°C, carregado com Pó Químico Seco a base de Monofosfato de Amônia (90%).

PARÁGRAFO TERCEIRO

As empresas podem constituir SESMT COMUM , organizado e administrado pelo Sindicato Patronal conforme o Item 4.14.3 da Norma Regulamentadora 4-NR4 do MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. O Sindicato

Patronal regulamentará o uso do SESMT COMUM pelas empresas através de Regimento próprio.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO E MANUTENÇÃO DE UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 02 (dois) jogos de 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.

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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 estatutário.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 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 realizada no dia 04/03/2021, 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 Negocial Laboral no Banco do Itaú S.A., agência 0313, conta corrente nº. 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, 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 Negocial Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em caso do não recolhimento da Contribuição Negocial 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

A referida Contribuição Negocial Laboral, foi devidamente aprovada em assembléia de trabalhadores estando devidamente fundamentada na Nota Técnica Nº 02/2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL - CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

PARÁGRAFO QUARTO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 JULHO E AGOSTO DE 2021, conforme deliberado na Assembléia Geral Extraordinária do dia 04/03/2021, 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, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, no prazo até 5º dia útil de cada mês subsequente a competência de cada desconto. Caso contrário será cobrado multa de 5%(cinco por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A referida Contribuição Assistencial Laboral, foi devidamente aprovada em assembléia de trabalhadores estando devidamente fundamentada na Nota Técnica Nº 02/2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL - CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

PARÁGRADO QUARTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Conforme Assembléia Geral Extraordinária realizada no SINESB-RJ, no dia 23/02/2021, por unanimidade de votos das empresas presentes, ficou estabelecido a cobrança da Contribuição Sindical compulsória para todas as empresas da Categoria Patronal. A legalidade da referida cobrança se fundamenta na nota técnica Nº 02/2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL- CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

PARAGRAFO PRIMEIRO

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 23/02/2021, 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 correnter 27365-1 em três parcelas iguais e sucessivas, nos meses de JULHO, AGOSTO e SETEMBRO 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 2021.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 convenientes, 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 Bombeiro Profissional Civil 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 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 SEGUNDA - 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 Brigada de Incêndio 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 concorrentes, bem como aos Sindicatos convenientes, nos casos de concorrência, cartaconvite, pregão, tomada de preço ou outra forma de licitação impugnarem o processo licitatório por descumprimento da referida cláusula convencionada.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Diante da nova relação normativa estabelecida pelo art. 620 da Lei 13.477 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 obrigatoria 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 Maqueiro, 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 QUINTA - 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 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 44ª 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 concordância pelo empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - DIVERGÊNCIAS

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

PAULO GOMES DOS SANTOS FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMP PREST SERV B I I M E P C I E R J

JULIO CESAR DOS SANTOS SILVA
PRESIDENTE
SINDBOMBEIROCIVIL-RJ

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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