

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ001664/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/07/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR026625/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.108675/2021-02  
**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 ;

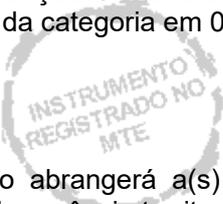
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**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 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.**

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

## **CAPÍTULO II- DO GUARDIÃO DE PISCINA**

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

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

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

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

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

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

**OBRIGA A PERMANÊNCIA DE SALVA-VIDAS EM PISCINAS LOCALIZADAS EM CLUBES E PRÉDIOS RESIDENCIAIS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

**O Governador do Estado do Rio de Janeiro,**

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

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

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

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

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

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

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

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

Rio de Janeiro, 13 de dezembro de 2001.

**ANTHONY GAROTINHO**  
Governador do Estado

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Os empregados abaixo mencionados terão os salários reajustados em 4% (quatro pontos percentuais) em relação ao valor praticado no ano de 2020, passando assim a vigorar R\$ 1.299,92 (um mil, duzentos e noventa e nove reais e noventa e dois centavos) de 01 de março de 2021 até 28 fevereiro de 2022.

- OPERADOR DE PISCINAS

R\$ 1.299,92

- GUARDIÃO DE PISCINAS/OPERADOR	R\$ 1.528,95
- SUPERVISOR DE PISCINAS	R\$ 2.064,16

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO:**

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

**PARÁGRAFO QUINTO:**

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

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

**CLÁUSULA QUARTA - CONTRA CHEQUE**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:**

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

**CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS**

Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas na Cláusula Terceira, os salários serão corrigidos em 4% ( quatro pontos percentuais), a partir de 01 de março de 2021.

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O salário dos empregados administrativos ou operacionais, admitidos após a última correção salarial da categoria, será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao número de meses a partir da data de admissão, conforme Art. 5º da Lei 7.238/84 (CLT), respeitando-se os pisos salariais estabelecidos na Cláusula Terceira, do presente Instrumento Normativo.

**PARÁGRAFO QUARTO:**

As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas de 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 SEXTA - 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.

### **ADICIONAL NOTURNO**

**CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO**

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

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

**CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas a partir de 01 de julho de 2021 ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição, seja em forma de tíquete ou em pecúnia, no valor de R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos) por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês, com carga horária acima de 6 horas.

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

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

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

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

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

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

**CLÁUSULA NONA - VALE-TRANSPORTE**

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

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

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

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - BOLSAS DE ESTUDOS**

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

### **AUXÍLIO SAÚDE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE / ODONTOLÓGICO**

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, desde que devidamente autorizado de forma expressa, conforme disposto no artigo 545 da CLT, por empregado que aderir ao Plano de Saúde e ou Plano Odontológico (dental) 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.

### **EMPRÉSTIMOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REAPROVEITAMENTO PROFISSIONAL**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DEMISSÃO/GARANTIA GESTANTE**

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

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

##### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

### **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA APRENDIZAGEM**

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

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

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 1º 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 conseqüente 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, 5º 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 SEXTA - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Considerando a função de Guardião de Piscina pelo Decreto 4.447 de 04 de agosto de 1981. tem a função legal de inibir afogamentos em piscinas, atender pessoas com problemas de saúde, sendo treinado para tais fins de atender pessoas, necessitando assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91 e arts. 136 e 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de Guardião de Piscina, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de Guardião de Piscina (art. 2º Resolução Sedec nº 63 de 28/01/2015). Fica facultado a empresa submeter antes ao CBMERJ, conforme Decreto 4.447, e não se aplicará o aproveitamento em outras funções, porque mais de 99% (noventa e nove por cento) de seus empregados são Guardiões de Piscina. (Processo nº TST-RO-76-64.2016.5.10.0000)

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EXPERIÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS**

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

#### PARÁGRAFO TERCEIRO.

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

#### PARÁGRAFO QUARTO

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA DISPENSA DO TRINTIDIO

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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](mailto:faleconosco@sindbombeirocivil.org.br) até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESVIO DE FUNÇÃO**

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

**TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO**

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

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

**OUTRAS NORMAS DE PESSOAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS**

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

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS  
COMPENSAÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO**

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.

## 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 Ministerio 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 Guardião de Piscina é contínua e não pode sofrer interrupção, assim, em caso de força maior ou de caso fortuito, o empregado Guardião de Piscina 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 Guardião aguardou a substituição será remunerado como labor extraordinário com acréscimo de 50 % (cinquenta por cento).

#### PARÁGRAFO QUINTO:

Será sempre observado na atuação dos profissionais listados na Clausula Terceira 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 aos profissionais abrangidos por essa CCT, permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à posição 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 180 (cento e oitenta) horas mensais efetivamente trabalhadas.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

As empresas poderão adotar a jornada de trabalho conforme dispositivos legais. Em havendo algum tipo de prestação de serviço que necessite adotar outro tipo de escala de trabalho diferenciada por exigência do contrato de prestação de serviço de mão de obra terceirizada, as empresas poderão adotar as escalas de trabalho específicas daquele local de serviço, por ser essa uma atividade de mão de obra específica, com a aquiescência do Sindicato Laboral através de Acordo Específico na forma prevista na Cláusula 48ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

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

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO:**

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

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

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

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

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

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PERMISSÃO DE TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

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

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

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

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 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 SEXTA - UNIFORME**

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

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

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

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

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

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA INSALUBRIDADE**

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

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

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

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO 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](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 Negocial Laboral no Banco do Itaú S.A., agência 0313, conta corrente nº. 31413-0, ou através de 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.

#### PARAGRÁFO QUARTO

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 verá 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 através de 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 á 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.

#### PARÁGRAFO QUARTO

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

Conforme Assembléia Geral Extraordinária realizada no SINESB-RJ, no dia 23/02/21, por unanimidade de votos das empresas presentes, ficou estabelecido a cobrança da Contribuição Sindical Patronal compulsória para todas as empresas da Categoria Patronal. A legalidade da referida cobrança se fundamenta na nota tecnica 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 24 de fevereiro de 2021, o valor equivalente a 1,5% (hum e meio por centro) 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 corrente 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 SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Consideram-se obrigações sindicais:

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REGULARIDADE SINDICAL PATRONAL**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Esta certidão será expedida pelo Sindicato Patronal SINESB-RJ, 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 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 OITAVA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

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

Parágrafo Primeiro - Da obrigatória anuência do Sindicato Patronal e Laboral

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

Parágrafo Segundo - Da Multa por Descumprimento

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

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA INTERSINDICAL**

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611 - A, as partes acordam entre si criar a Comissão de Conciliação Prévia 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 acordos coletivos serão firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, com a assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal conforme previsto na cláusula 48ª da presente CCT.

#### PARÁGRAFO SEXTO

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

#### PARÁGRAFO SÉTIMO

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

#### PARÁGRAFO OITAVO

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

#### PARÁGRAFO NONO.

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

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

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

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

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE**

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

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convenionadas 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 de

cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexeqüível) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DANOS PATRIMONIAIS**

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

**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>.