

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001985/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/08/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029627/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.111079/2023-63
DATA DO PROTOCOLO: 24/08/2023

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

SINDBOMBEIROCIVIL-RJ, CNPJ n. 35.812.189/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO CAMELLO DE ANDREA;

E

SINDICATO DAS EMP PREST SERV B I I M E P C I E R J, CNPJ n. 36.561.835/0001-68, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO GOMES DOS SANTOS FILHO;

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 2022 a 29 de fevereiro de 2024 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

A partir de 1º de março de 2023, serão garantidos os salários normativos abaixo, reajustados à razão de 16,86%:

OPERADOR DE PISCINA	R\$ 1.519,09
SALVA-VIDAS CIVIL / GUARDIÃO DE PISCINA	R\$ 1.786,74
SUPERVISOR DE PISCINA	R\$ 2.412,18

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

A RESOLUÇÃO SEDEC nº 63 de 28/01/2015 do CBMERJ, em seu art. 1º regulamenta que o guardião de piscina (salva-vidas civil) 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 esta atividade. Ademais, a vigência da LEI Nº 3728, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2001, obriga a contratação de salva-vidas em piscinas de clube, prédio residenciais, além de regular outras exigências legais.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas a março de 2023, em até 5 parcelas iguais nos contra cheques subsequentes ao registro da presente Convenção Coletiva no MTE.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A função de salva-vidas civil (CBO 517115) não se confunde com a função de operador de piscina (CBO 514330), pois se tratam de funções distintas, sendo proibido o acúmulo de função.

PARÁGRAFO QUARTO:

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

PARÁGRAFO QUINTO:

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 Guardião 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.

PARÁGRAFO SEXTO:

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.

PARÁGRAFO SÉTIMO:

O Pisos Salariais da Categoria, descritos na Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022, nº registro no MTE:RJ001664/2021, cláusula terceira, serão garantidos para o período de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DOS DEMAIS EMPREGADOS

Todos os empregados que exercem funções diversas das descritas acima, incluindo os administrativos e operacionais, terão seus salários reajustados a partir de 01 de março de 2023, no percentual de 16,86% (dezesesseis vírgula oitenta e seis por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O reajuste salarial de 16,86% (dezesesseis vírgula oitenta e seis por cento) abrangerá todos os profissionais que atuem em atividades que estejam abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive aqueles que recebiam salário maior que o piso.

PARÁGRAFO 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 2022 e 28 de fevereiro de 2023.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas a março de 2023, em até 5 (cinco) parcelas iguais, iniciando pelo primeiro contra cheque subsequente ao registro da presente Convenção Coletiva no MTE.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - CONTRACHEQUE

As empresas fornecerão os contracheques ou acesso eletrônico via internet, que deverão discriminar o salário profissional, as horas extras, os adicionais, 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 a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento o comprovante de depósito bancário.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, nos termos da lei (art. 459, §1º, da CLT).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas devem pagar a primeira parcela do décimo terceiro salário em 50% até ao dia 30 de novembro e a segunda parcela em 50% até ao dia 20 de dezembro. No contracheque deverá ser mencionado a rubrica como adiantamento do 13º.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - 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 empregados 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 o profissional que exercer a função de supervisor.

PARAGRAFO SEGUNDO

Fica assegurado aos empregados 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 NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

A partir de 01 de março de 2023, as empresas fornecerão aos seus empregados, no período de 01 a 20 de dezembro, uma Cesta de Natal, não podendo ser inferior a R\$150,00 (cento e cinquenta reais), paga em

espécie ou sob forma de crédito em cartão Vale Alimentação, nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT em vigor.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder a partir do dia 01 de MARÇO de 2023 o auxílio alimentação, seja em forma de cartão alimentação (VA) ou refeição (VR) bem como em pecúnia, com valor correspondente a R\$ 26,00 (vinte e seis reais) por dia trabalhado, ficando as mesmas autorizadas a descontar de cada empregado, mensalmente, o valor de R\$ 1 (um real), permitindo-se desconto superior a tal valor, face à 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 horas de efetivo trabalho, com exclusão dos dias de suspensão ou interrupção do contrato, afastamento, licenças, benefício previdenciário ou ausência por qualquer outra causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em caso de transferência de posto de trabalho, o valor poderá variar em função de previsão contratual, desde que observado o mínimo estabelecido nesta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

As empresas ficam desobrigadas do fornecimento deste benefício, se fornecerem ou se vierem 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.

PARÁGRAFO SEXTO

As empresas ficam obrigadas a conceder o auxílio alimentação ou refeição, no valor de R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos) conforme Clausula Oitava da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022,nº do registro no MTE:RJ001664/2021, no período de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.

PARÁGRAFO SÉTIMO

As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças relativas ao auxílio alimentação retroativas a março de 2023, em até 5 parcelas iguais, iniciando pelo primeiro contracheque subsequente ao registro da presente Convenção Coletiva no M.T.E.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE

O vale-transporte, concedido na forma da lei, deverá ser pago no valor equivalente à passagem do dia, conforme necessidade de locomoção do empregado, sendo 01 (uma) ou mais conduções, devendo ser pago de forma mensal ou quinzenal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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 SEGUNDO

O empregado que tiver o seu posto de trabalho alterado terá a garantia do pagamento integral das passagens necessárias para o seu deslocamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Na hipótese prevista nesta cláusula, o empregado assinará um 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 obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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) eventualmente oferecidos pelo sindicato Laboral, podendo ser estendida a cobertura aos dependentes.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A partir de 01 de agosto de 2023, as empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, contratado com empresa seguradora escolhida pelo empregador, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I – R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais), em caso de morte do(a) empregado(a), independentemente do local ocorrido;

II – Até R\$12.500,00 (doze mil e quinhentos reais) em caso de invalidez permanente (total ou parcial) causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

III – Ocorrendo a morte do Segurado, a Seguradora garante a prestação dos serviços com sepultamento no valor de até R\$ 3.000,00 (três mil reais).

Para solicitar a Assistência Funeral, o(s) beneficiário(s) do seguro deverá(ão) entrar em contato com a Central de Atendimento pelos telefones indicados no Certificado do Seguro e, após acionada a Central, serão tomadas todas as providências para o funeral, respeitando o limite da assistência contratada. Caso o serviço não seja acionado o reembolso dos gastos com sepultamento poderá ser solicitado, observados os limites de capitais e itens contratados.

IV – As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora. Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA, ou outros valores que vierem a ser considerados pelas entidades signatárias neste acordo.

V – Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados(as) em regime de trabalho temporário, autônomos(as) e estagiários(as) devidamente comprovado o seu vínculo.

VI – As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

VII – A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPRÉSTIMO 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 10.820/2003.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho será acordado expressamente, por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

O número de trabalhadores intermitentes não poderá exceder a 25% da mão de obra da empresa

PARÁGRAFO QUARTO

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 QUINTO

O contrato de experiência não poderá exceder os 90 (noventa) dias.

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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA QUE ANTECEDE A DATA BASE

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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

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.

PARÁGRAFO ÚNICO

Nos casos de rescisão de Contrato de Trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso obedecerá aos seguintes critérios:

I) Será comunicado pela empresa, por escrito, e contra-recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;

II) A redução de 02 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488, da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante a opção única do empregado por um dos períodos, ou optar por 7 (sete) dias corridos durante o período;

III) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar seu desligamento ao empregador por escrito, fica garantido seu imediato desligamento de acordo com a legislação vigente.

IV) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição Federal, ficando garantido aqueles mais favoráveis ao empregado;

V) Em face da redução da jornada de trabalho, as empresas que compensam o sábado, a redução da hora diária no período do aviso prévio é de 02 (duas) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, correspondente ao

sábado compensado;

VI) Em conformidade com a Lei Federal nº 12.506, de 2011, fica instituída a proporcionalidade do aviso prévio, à razão de 3 dias por ano trabalhado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES

Nos moldes da Lei nº 13.467/2017, a liquidação das verbas trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho, e, a entrega ao empregador de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, deverão ser efetuados em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empregadoras farão a homologação das rescisões contratuais de seus empregados, acima de 1 (um) ano, obrigatoriamente na sede do SINDBOMBEIROS RJ.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O agendamento será requerido pela empresa em até 48 horas úteis da data do desligamento. O Sindicato Laboral responderá em até 48 horas úteis, com designação de data de até 10 dias corridos da data do desligamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Estando a empresa regular junto às Entidades Laboral e Patronal, poderá solicitar a esta a declaração de não comparecimento do empregado ao ato homologatório, desde que comprovada a convocação formal e por escrito do trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO

No ato da homologação, a empresa pagará ao Sindicato a importância de R\$5,00 (cinco reais) para cada rescisão homologada.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CAPACITAÇÃO DOS EMPREGADOS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO- da formação

Os cursos de formação necessários para o desempenho da função serão custeados pelas empresas, inclusive os valores de deslocamento, alimentação e hospedagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO - da reciclagem

As empresas comprometem-se a reciclar os seus empregados a fim de atender às exigências legais e capacitá-los a desempenhar adequadamente as suas atividades profissionais. Todos os treinamentos e/ou simulados necessários para o desempenho das funções, mesmo que em Postos Especiais, serão administrados às custas das empresas e poderão ser em dias e horas de folga, além dos valores de deslocamento, alimentação e hospedagem, caso necessários.

PARÁGRAFO TERCEIRO- da certificação

Após publicado pelo CBMERJ, as empresas comprometem-se a entregar de imediato o Certificado ao empregado, logo após a reciclagem.

PARÁGRAFO QUARTO

Em caso de dispensa imotivada, com 4 (quatro) meses de antecedência ao vencimento da reciclagem, o empregador ficará obrigado a reciclar o funcionário ou indenizá-lo no valor da reciclagem. O empregador ficará dispensado dessa obrigação caso o empregado demitido seja de imediato contratado pela outra empresa que venha assumir o posto de serviço, passando a referida obrigação para a empresa que venha admiti-lo.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEMISSÃO/GARANTIA GESTANTE

A empregada gestante não será dispensada sem justa causa, desde o início da gestação até ao término da estabilidade legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA GESTANTE

Havendo a constatação do estado gestacional da empregada, após a sua demissão, sem que a empresa tivesse, à época da demissão, conhecimento de tal fato, a empresa compromete-se a reintegrar a empregada em seu quadro funcional, descontando-se as verbas indenizatórias eventualmente já pagas, ao final do contrato, na ocorrência de nova rescisão

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade deverá ser concedida, conforme dispõe a lei.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA

Gozará de garantia de emprego o funcionário 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 o direito à aposentadoria integral.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA

A jornada semanal será de até 44:00 horas, totalizando 192 horas laborais mensais. As horas extras deverão ser remuneradas com adicional de 50%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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, sendo obrigatória a assinatura de acordo coletivo de trabalho com o Sindicato Laboral, com o ciente do Sindicato Patronal.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Dado a natureza do trabalho, poderá se aplicar o regime de escala de 12 (vinte e quatro) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

PARÁGRAFO QUARTO

Fica assegurada a remuneração de hora extra com acréscimo de 100% (cem 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 interjornada de doze horas. Todo plantão extra, na folga, será integralmente pago como hora extra com acréscimo de 100%, qualquer que seja o dia da semana, garantidos, ainda, os benefícios do ticket refeição/alimentação e do vale transporte da atual Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO

Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de acordo com o artigo 71 da CLT. Durante o usufruto do intervalo previsto, fica facultado ao empregado 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.

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, poderá ser feita a pré-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.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados via internet, por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador, respeitando os termos dos arts. 31 e 32 do Decreto nº 10.854. A assinatura eletrônica do ponto poderá basear-se em sistema de tokenização, desde que o token respectivo seja enviado ao empregado, para acesso exclusivo do mesmo mediante senha pessoal, via celular ou e-mail, por empresa especializada, devendo as empresas manterem histórico dos empregados que visualizaram o ponto a ser assinado eletronicamente, dos efetivamente assim assinados e data de sua assinatura.

O horário que será anotado nos controles é o de efetiva entrada e de saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há rendição do posto de trabalho.

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:

Serão admitidas outras escalas, mediante acordo entre o sindicato laboral e a empresa, as escalas de trabalho em face das características e singularidades da atividade, desde que, não haja extrapolação do limite ora estabelecido nesta convenção coletiva. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento das horas excedentes como extraordinárias, com os respectivos adicionais, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

As empresas ficam autorizadas, conforme Lei 13.467/2017 Art. 58-A, a contratar profissionais em regime de tempo parcial para trabalhar, cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais, podendo recair em qualquer dia da semana, inclusive feriados.

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, no mínimo, 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.

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, possam 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual, 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.

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 QUINTA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 03 (três) 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, 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:

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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificando a ausência do empregado ao trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO

A ausência ao trabalho por motivo de doença deve ser comprovada mediante atestado médico, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis após sua emissão, podendo ser entregue por e-mail, WhatsApp, demais meios eletrônicos, ou por outra pessoa, contra recibo. Caso contrário, a falta será tida como injustificada e acarretará a perda da remuneração dos dias.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIRETORES SINDICAIS

As empresas liberarão até 01 (um) membro da Diretoria do Sindicato Laboral, ou do Conselho Fiscal, 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 membros da Diretoria do Sindicato Laboral e do Conselho Fiscal somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os Diretores do Sindicato não amparados pelo Caput desta Cláusula e os Delegados sindicais terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato, avisando à 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 QUADRAGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA)

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O repasse da mensalidade, deverá ser efetuado até ao 5º dia útil subsequente à competência do desconto, tendo, a partir daí, o prazo de até 5 (cinco) dias para a empresa enviar ao SINBOMBEIROS, os comprovantes do repasse, através do e-mail faleconosco@sinbombeirocivil.org.br. O atraso no repasse desta mensalidade incorrerá em multa de 10% (dez pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas descontarão mensalmente, a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, para os benefícios sociais oferecidos pela Entidade Sindical Laboral, 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 de treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na presente Convenção Coletiva de Trabalho. 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 Laboral, com cópia para o departamento pessoal da empresa, o qual terá eficácia a contar da data de entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A empresa deverá efetuar o depósito da Contribuição Assistencial Laboral no Banco Itaú S.A., agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil do mês subsequente ao desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, a cópia do recibo bancário acompanhado da relação dos empregados descontados, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no repasse incorrerá em multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da Contribuição Assistencial Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Conforme Assembleia Geral Extraordinária realizada no SINESB-RJ, 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 técnica Nº 02/2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL- CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

PARÁGRAFO ÚNICO

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, o valor equivalente a 1,5% (hum e meio por cento) incidente sobre o piso do empregado 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 agosto, setembro e outubro 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 2023.

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 convenentes, nos casos de concorrência, carta convite, pregão, tomada de preço ou outra forma de licitação impugnarem o processo licitatório por descumprimento da referida cláusula convencionada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

As Empresas descontarão de cada empregado, em folha de pagamento, a quantia total de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sendo em duas parcelas de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) a serem descontados em contracheque nos meses de maio e junho de 2023 (dois meses seguintes à assinatura da CCT), a fim de custear a campanha salarial objeto da presente Convenção Coletiva. 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 Laboral, e 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 antes da entrega da oposição.

Parágrafo primeiro

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, até ao 5º dia útil de cada mês subsequente à competência de cada desconto. Caso contrário, será cobrado da empresa multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da contribuição não repassada, com os acréscimos legais.

Parágrafo primeiro

Em caso de 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 segundo

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

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

PARÁGRAFO ÚNICO

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

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIA

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO E CONTROLE

Os Sindicatos Laboral e Patronal irão atuar em conjunto no sentido de coibir a atuação de empresas que não atendam ao pressuposto para prestar serviços, conforme as condições contidas na Convenção Coletiva, enviando Ofício Conjunto ao CBMERJ, M.T.E e, caso necessário, ajuizando uma ação judicial perante o Poder Judiciário. A pesquisa por empresas habilitadas e registradas no CBMERJ pode ser realizada no site do CBMERJ ou no SINESB-RJ, através do e-mail sinesbrj@yahoo.com.br ou pelos telefones 2667-8243 ou 97047-5607.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a empresa infratora à multa o valor de R\$ 300,00, por empregado atingido pela aludida irregularidade. As importâncias reverterão em favor do Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Verificado o descumprimento a qualquer das cláusulas da presente Convenção, o Sindicato Laboral notificará a empresa para que apresente defesa em até 10 (dez) dias úteis, ou justificá-la, tendo a empresa o direito a solicitar a prorrogação do prazo para a resposta por mais 10 (dez) dias. Não sendo corrigida a irregularidade no prazo de 20 (vinte) dias após a resposta, ou não havendo defesa, será aplicada a multa.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na notificação deverá constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DANOS PATRIMONIAIS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir do dia 10/08/2023, o valor total de R\$8,00 (oito reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no

prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS	BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES		
	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS , PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X	R\$ 300,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.

BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$ 700,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
---	----	---------------	---

BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
------------------------	----	---------------	--

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
---------------------------------	----	-----------------	---

BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM	TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
---	-----	--

BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
--------------------------	-----	--

BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
-----------------------------------	-----	---

BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL	SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS

TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.

BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL.VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

}

**MARCELO CAMELLO DE ANDREA
PRESIDENTE
SINDBOMBEIROCIVIL-RJ**

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

ANEXOS ANEXO I - ASSEMBLEIA GERAL LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ASSEMBLEIA GERAL PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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