

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001013/2011

 imprimir instrumento coletivo  22/06/2011

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026702/2011

NÚMERO DO PROCESSO: 46232.002602/2011-30

DATA DO PROTOCOLO: 16/06/2011

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

SINDICATO EMP EMPR ASSEIO CONS VR BM R BP VAL VAS A REI, CNPJ n. 28.469.955/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILTON DE MELLO PEIXOTO;

E

SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.037.150/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO COSTA GARCIA; 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 1º de março de 2011 a 29 de fevereiro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **Trabalhadores de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Angra dos Reis/RJ, Barra do Pirai/RJ, Barra Mansa/RJ, Resende/RJ, Valença/RJ, Vassouras/RJ e Volta Redonda/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

O piso salarial da categoria profissional será de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais), sofrendo um reajuste no percentual de 9,966% (nove vírgula novecentos e sessenta e seis por cento), sendo que os empregados abaixo mencionados terão os salários que se seguem, a partir de 01.03.2011:

PISOS PARA OS EMPREGADOS DE ASSEIO E CONSRVAÇÃO DE DENTRO DAS INDUSTRIAS

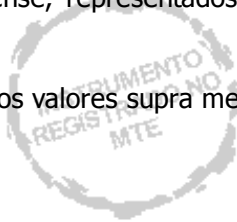
1. AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 640,00
2. SERVENTE	R\$ 640,00
3. FAXINEIRA	R\$ 640,00
4. AUXILIAR DE DEDETIZAÇÃO	R\$ 640,00
5. CONTÍNUO/MENSA GEIRO	R\$ 640,00
6. COPEIRA	R\$ 695,90
7. JATISTA	R\$ 699,39
8. OPERADOR DE EQUIPAMENTO HIDRO VÁCUO	R\$ 699,39
9. OPERADOR DE TROLLER	R\$ 706,92
10. ALMOXARIFE	R\$ 727,51
11. AUXILIAR DE JARDINAGEM	R\$ 727,51
12. PORTEIRO	R\$ 727,51
13. VIGIA	R\$ 727,51
14. LÍDER DE TURMA	R\$ 735,90
15. AUXILIAR DE LIMPEZA TÉCNICA	R\$ 847,11 + periculosidade
16. AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$ 873,05
17. JARDINEIRO	R\$ 911,90
18. EMBALADOR	R\$ 917,68
19. OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$ 945,76
20. OPERADOR DE MICRO MOTOR	R\$ 945,76

21. MECÂNICO DE EQUIPAMENTO LEVE	R\$ 1.031,00
22. DIGITADOR / AGENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 1.062,36
23. TELEFONISTA	R\$ 1.088,56
24. RECEPCIONISTA	R\$ 1.088,56
25. RECEPCIONISTA ESPECIALIZADA	R\$ 1.235,00
26. RECEPCIONISTA ESPECIALIZADA BILINGUE	R\$ 1.490,00
27. RECEPCIONISTA ESPECIALIZADA TRILINGUE	R\$ 2.147,00
28. SUPERVISÃO DE RECEPCIONISTA ESPECIALIZADA	R\$ 2.315,00
29. ENCARREGADO	R\$ 1.164,13
30. TEC. SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$ 1.204,68
31. MECÂNICO DE EQUIPAMENTO LEVE "A"	R\$ 1.486,73
32. CHEFE DE DEPARTAMENTO OU SEÇÃO	R\$ 1.454,99
33. SUPERVISOR	R\$ 1.625,12

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todos os empregados que já percebam salários superiores aos pisos estabelecidos no caput da presente Cláusula, terão seus salários corrigidos em 6% (seis por cento), a partir de 1º de Março/2011, não podendo perceber piso salarial inferior ao da sua função, previsto na tabela acima.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As condições estabelecidas a partir da presente cláusula, são válidas única e exclusivamente para os empregados que prestem serviços nas dependências das empresas siderúrgicas, metalúrgicas, montadoras de veículos, fábricas geradoras de energia elétrica e demais indústrias da Região Sul Fluminense, representados pelo Sindicato Laboral, conforme preâmbulo da presente norma de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Todos os valores supra mencionados serão válidos para aplicação a partir de 1º de Março de 2011.



CLÁUSULA QUARTA - DEMAIS FUNÇÕES

As demais funções técnicas e de liderança não mencionadas na cláusula terceira deste documento, perceberão como piso mínimo, o respectivo piso salarial do encarregado, e as outras funções que não exerçam posição de liderança e que não tenham qualificação técnico-profissional, receberão o respectivo piso salarial de servente.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS E OPERACIONAIS

Os empregados administrativos e operacionais que não foram citados na Cláusula Terceira e que percebam salários superiores a R\$ 1.625,12 (hum mil, seiscentos e vinte e cinco reais e doze centavos), serão reajustados a partir de 1º de Março de 2011 no percentual de 6% (seis por cento).

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 Convenentes resolvem adotar a súmula 374, do TST, acordando que empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DO REAJUSTE

As empresas deverão pagar as diferenças dos novos salários, válidos a partir de Março/2011, nos contra cheques dos meses de junho e julho de 2011, de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.

CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DO PAGAMENTO

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso. O pagamento deverá ser efetuado até às 15:00 horas.

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

CLÁUSULA OITAVA - CONTRA CHEQUE

As empresas deverão fornecer aos seus empregados o contra-cheque, discriminando, além do salário profissional, todas as horas extras, os eventuais, 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 NONA - SUBSTITUIÇÕES

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

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS

As partes convenientes acordam que, devido às peculiaridades do setor econômico, as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos ocorridos no mês, poderão ser processados na folha de pagamento do mês seguinte ao da respectiva ocorrência.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento), ambos calculados sobre a hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 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 05:00 horas será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro do Art. 73, da CLT.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE

Fica concedido aos empregados que exerçam as funções de limpeza, limpador, serventes, auxiliares de serviços gerais ou faxineiras, recepcionistas e demais empregados administrativos ou operacionais, um adicional de insalubridade, calculado de acordo com o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, desde que o laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres, na forma abaixo:

a) 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os empregados que exerçam

suas funções nas SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MONTADORAS DE VEÍCULOS, FÁBRICAS GERADORAS DE ENERGIA ELÉTRICA E DEMAIS INDÚSTRIAS E DA REGIÃO SUL FLUMINENSE.

b) 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, Grau Máximo, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em leprosários, hospitais para tratamento do câncer, sanatórios para tratamento de tuberculose, AIDS, e dentro das lixeiras dos prédios e/ou condomínios, além de dedetizador, imunizador e calafate.

c) o adicional de insalubridade previstos nas letras "a" e "b" do caput, somente serão alteradas mediante laudo pericial expedido por órgão de segurança e medicina do trabalho vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PERICULOSIDADE

As empresas obrigam-se ao pagamento do adicional de periculosidade, de acordo com a lei ou decisão judicial.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas comprometem-se a cumprir a Norma Regulamentadora 9 - NR 9, que trata da prevenção dos riscos ambientais.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PREMIAÇÃO POR ASSIDUIDADE

As empresas concederão benefício de fornecimento de cesta básica sem natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer fim, no valor mensal de R\$ 60,00 (sessenta reais), para todos os empregados que atingirem o índice de 100% (cem por cento) de assiduidade, ou seja, não apresentarem qualquer tipo de ausência no mês.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica facultado as empresas, alternativamente, fornecerem vale alimentação, sendo que se optarem pela cesta básica "in natura" a sua composição será a abaixo descrita, salvo motivos de força maior: 2 pacotes de 5KG de arroz agulhinha tipo 1; 3 latas de 900ml de óleo de soja; 4 pacotes de 1 KG de feijão; 2 latas de 140 g de extrato de tomate; 2 Kg de açúcar refinado; 2 latas de 135 g de sardinha em óleo; 1 Kg de sal refinado; 1 lata de 180 g de salsicha; 1 Kg de farinha de trigo; 1 pote de 300 g de tempero completo; 1 Kg de macarrão; 1 lata de 700g de goiabada/ marmelada; ½ Kg de café torrado e moído com selo ABIC; 1 caixa de papelão; ½ Kg de fubá.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

Os prêmios e gratificações pagos com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivos, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - P.P.R - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS

Nos termos da legislação em vigor, o SIEEACON e as Empresas formarão comissão para definir e implantar a participação dos empregados nos resultados das empresas.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO

Os empregados vinculados aos contratos de prestação de serviços mantidos entre as empresas SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MONTADORAS DE VEÍCULOS, FÁBRICAS GERADORAS DE ENERGIA ELÉTRICA E DEMAIS INDÚSTRIAS DA REGIÃO SUL FLUMINENSE, receberão alimentação no valor de R\$ 8,40 (oito reais e quarenta centavos), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que, por força da convenção coletiva de trabalho de 2010, concedem um auxílio alimentação no valor de R\$ 7,00 (sete reais), terão um prazo de até 1º de Junho de 2011 para adequarem-se ao implemento do reajuste do benefício no valor previsto no caput, qual seja, R\$ 8,40 (oito reais e quarenta centavos), que será válido para todos os empregados, indistintamente, a partir de 1º de junho de 2011.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Devido às peculiaridades destas empresas, e na forma previamente contratada, a prestadora de serviços não poderá substituir a refeição concedida a seus empregados, pelo ticket/cartão refeição/cartão alimentação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, nos dias de sábado, 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 QUARTO: Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA 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 trabalhador.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BOLSAS DE ESTUDOS

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação, para seus empregados, devendo comunicar aos empregados sobre a abertura de convênio e de como se inscreverem para receberem o benefício.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

Por esta cláusula fica garantido pela FETHERJ Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Rio de Janeiro e por seus sindicatos representados, a Assistência Social Familiar a todas as famílias dos trabalhadores pertencentes às categorias profissionais subordinadas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, amparados ou não por seguros de vida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os serviços assistenciais serão prestados em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou de falecimento do trabalhador, conforme valores, requisitos e condições previstas no Manual de Orientação e Regras anexo que é parte integrante desta cláusula, a ser prestado por organização gestora especializada, previamente aprovada pela Entidade Sindical Patronal e Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O mencionado benefício será custeado pelo trabalhador e pela empresa. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de R\$ 3,60 (três reais e sessenta centavos), descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de R\$ 3,00 (três reais), tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. O valor total de R\$ 6,60 (seis reais e sessenta centavos), a partir de 1º de maio de 2011, deverá ser recolhido à gestora do Benefício Social Familiar Sindical aprovada pela FETHERJ, através de guia própria, até o dia 10 de cada mês, para a efetiva viabilidade financeira deste benefício social.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregador reembolsará a gestora do benefício dos valores das assistências prestadas e, responderá perante o trabalhador ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor total do presente benefício, se por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, e, ou, efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido.

PARÁGRAFO QUARTO: O óbito ou a incapacitação permanente do trabalhador deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência, observando-se o item

“O” do Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO: O presente benefício social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Sempre que necessária à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, nas licitações e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade da Assistência Social Sindical, a disposição no site, www.assistenciasindical.com.br

PARÁGRAFO OITAVO: Para que este benefício surta o efeito social esperado, ou seja, o de levar atendimento imediato às famílias dos trabalhadores, as empresas deverão informar aos seus empregados através de material informativo disponíveis nas sedes dos sindicatos laboral e patronal.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme Lei nº 7.855/89, sem prejuízo do disposto nas Cláusulas Vigésima Terceira, Trigésima Primeira e Quinquagésima Sexta.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, ao empregado desligado, a data, hora e local da quitação da rescisão, fornecendo cópia da comunicação ao empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de Trabalho, com mais de um ano de serviço, serão homologados no Sindicato Laboral da Categoria, na forma da Legislação em vigor, com pagamento efetuado até às 15:00 horas.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 emitido pelo Banco Depositário.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESVIO DE FUNÇÃO

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

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIA PARA OUTRO MUNICÍPIO

As empresas deverão comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, a transferência para outro município.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas só poderão transferir o empregado do Município onde iniciou a exercer suas atividades para outro Município, ainda que próximo, com a aquiescência do Sindicato Laboral, pagando-se a ele as despesas adicionais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO

Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio por parte da empresa contratante, como plano de saúde ou odontológico, poderão, mediante acordo específico entre empresa e o sindicato laboral, ser descontinuados em virtude de afastamento formal ou por transferência do empregado de seu antigo posto de serviço para um novo local, onde não haja as mesmas previsões contratuais de trabalho, passando o empregado a receber os benefícios convencionados, nos termos da legislação pertinente.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DA GESTANTE

A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa deverá suspender o respectivo processo demissional.

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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Decorrido 90 (noventa) 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Os Sindicatos Convenientes estabelecem condições especiais para a manutenção do emprego do trabalhador, no caso de transferência do contrato de serviços para novo prestador de serviços, através de rompimento de contrato por licitação ou determinação do tomador dos serviços, nos termos da presente cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Sindicato Laboral deverá intermediar e homologar a recolocação do referido trabalhador no novo prestador dos serviços.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o empregado manifestar expressamente por escrito a sua intenção de permanecer prestando seus serviços no mesmo local em que está lotado, com a respectiva homologação do Sindicato Laboral prevista no parágrafo anterior, e havendo interesse do novo prestador dos serviços em contratá-lo, a empresa (ex-empregador) ficará desobrigada do pagamento do aviso prévio.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE,

FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

As empresas que possuem funcionários que trabalhem em jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e intervalo diário para refeição/descanso, por razões de ordem operacional e/ou das distâncias dos relógios de ponto, poderão dispensar os empregados da marcação do cartão de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PONTO ELETRÔNICO

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 e eletrônico.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

As empresas ficam autorizadas a fazerem uso da jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, conforme abaixo regulamentado:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Jornadas de trabalho de 6 (seis) horas diárias, através de 5 (cinco) turmas (letras "A", "B", "C", "D", "E"), que se revezam em ciclos alternados de 6 (seis) dias de trabalho por 1 (um) ou 2 (dois) de descanso, sucessivamente, conforme calendário de turno de revezamento, nos horários das 06:00 às 12:00, das 12:00 às 18:00, 18:00 às 0:00 e de 0:00 às 06:00 horas, com intervalo remunerado de 15 (quinze) minutos para lanche.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam autorizadas as empresas a fazerem uso da jornada de trabalho em turnos na modalidade de 8 (oito) horas diárias, desde que a prestação de serviços por força do contrato e da contratante exija o referido turno, devendo ser pactuado em Termo Aditivo e homologado pelo Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através de escala de revezamento com compensação, de doze horas de trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso, jornada esta normal, não ensejará o pagamento de adicional por hora extra, desde que seja concedido um intervalo para alimentação.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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. A formalização do Banco de Horas deverá ser instituída através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOS MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE

TRABALHO

Os minutos diários inferiores a 30 (trinta) minutos destinados ao deslocamento dos empregados ao vestiário, à higienização antes, durante e depois da jornada normal de trabalho e, ao deslocamento até o local do efetivo exercício da função, não serão considerados para os fins desta Convenção como horário extraordinário, exceção feita aqueles minutos superiores ao limite supra declinado, constantes do cartão de ponto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE ESTUDANTE

Fica assegurado o direito de falta ao empregado estudante no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado o Empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação por escrito e haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e o da prova.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PERMISSÃO DE TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS

Fica assegurado ao trabalhador das empresas de Asseio e Conservação, que pela natureza do contrato, devam exercer suas funções aos domingos, tais como, em clubes e associações recreativa, 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.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA

O empregado afastado do serviço por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, por doença, devidamente comprovada pelo Órgão Previdenciário, terá garantia de emprego a partir da alta médica pelo período de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

As empresas obrigam-se a avisar, com 01 (um) mês de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Lei em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dias antes do início das mesmas. Caso não cumpram o prazo estipulado pagarão multa de 2% (dois por cento) ao mês, obedecendo-se a legislação em vigor.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - E.P.I

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

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

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, na forma da Lei, bem como das clínicas médicas/ odontológicas conveniadas pelo Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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/ odontológicas conveniadas pelo Sindicato, desde que a empresa não tenha serviço médico próprio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os atestados médicos serão obrigatoriamente encaminhados pelos integrantes da categoria no departamento de pessoal das empresas, no mesmo dia de sua emissão ou, no máximo, 48 horas após a expedição sob pena de invalidade e de serem considerados nulos.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS

As empresas poderão firmar convênios de Assistência Médica, Odontológica com o Sindicato Laboral através da ATASF - Associação dos Trabalhadores da Região do Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro, para atendimento aos seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas de Asseio e Conservação comprometem-se a proceder um desconto, em folha de pagamento, desde que haja manifestação expressa do trabalhador em aderir ao plano assistencial da ATASF para tratamento endodôntico, próteses, clareamento, gengivectomias, ortodontia, implantes e outros. O aludido desconto proceder-se-á com base legal no art. 462, da CLT. As empresas comprometem-se a efetuar o depósito através de boletos bancários fornecidos pela ATASF, na conta corrente nº 010915-8, agência nº 0197, da Caixa Econômica Federal. Excetua-se o tratamento dentário básico (consultas iniciais, exames clínicos, restauração em amálgama, exodontia de permanentes e decíduos erupcionados, radiografia periapical, aplicação de flúor, profilaxia, periodontia e urgências), que é mantido pela Contribuição Confederativa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando da demissão do trabalhador as parcelas vincendas, serão descontadas na rescisão do contrato de trabalho no ato da homologação, desde que devidamente comprovado e com aceite de tal determinação por parte do empregado, que poderá ser através de documento assinado no ato da contratação de seus serviços.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

A assistência médica/hospitalar poderá ser diretamente oferecida pela ATASF - Associação dos Trabalhadores da Região do Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro, mediante celebração de convênio com as empresas, caso seus custos sejam menos onerosos para os trabalhadores, assegurada a qualidade dos serviços.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em quaisquer formas e meios da assistência médica prevista neste acordo, as empresas não terão qualquer responsabilidade sobre a sua prestação, seja perante aos trabalhadores, médicos, clínicas médicas e/ou quaisquer outras entidades hospitalares e/ou de serviços médicos e para-médicos, sendo toda a administração, gerência e responsabilidade da ATASF - Associação dos Trabalhadores da Região do Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro.

RELAÇÕES SINDICAIS

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL

O Sindicato Laboral poderá indicar Delegados na proporção de 01 (um) por 150 (cento e cinquenta) empregados, até o máximo de 06 (seis) Delegados Sindicais por empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Delegados Sindicais indicados pelo Sindicato Laboral, somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os Delegados e Diretores terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito avisando as empresas com antecedência de 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os Delegados não poderão ser transferidos do setor, salvo no encerramento do contrato de serviço, falta grave ou pedido do cliente.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas deverão descontar mensalmente em folha, a mensalidade dos associados equivalente a 1% (hum por cento) do salário base e repassá-las ao Sindicato Laboral, através de depósito no Banco do Brasil S/A, agência 0262-3, conta corrente nº 4280-3, até dez dias após o desconto, devendo o Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. O atraso no repasse desta mensalidade, incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas deverão efetuar o depósito no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha e enviar ao Sindicato Laboral cópia do recibo do depósito bancário acompanhada da listagem dos sócios para aquisição do recibo definitivo no prazo máximo de 10 dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONT. CONFED. PARA CUSTEIO DA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA BÁSICA NA ATASF

As empresas em cumprimento a decisão da Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 18 de fevereiro de 2011, nas bases territoriais de Volta Redonda, Barra Mansa, Barra do Piraí, Piraí, Valença, Vassouras, Angra dos Reis, Rio Claro, Resende e Itatiaia, convocada através do Edital de Convocação publicado no jornal "A Voz da Cidade", nº 12.335, de 02 de fevereiro de 2011, que autorizou o desconto de 2% (dois por cento) da remuneração mensal de todos os empregados integrantes da categoria, na forma do dispositivo na letra "e", do Art. 513, da CLT, contribuição para custeio da assistência odontológica na ATASF – Associação dos Trabalhadores da Região Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro, podendo o empregado opor-se, no prazo de 10 (dez) dias, a partir do registro do presente instrumento coletivo na Delegacia Regional do Trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas deverão efetuar o depósito da Contribuição no Banco do Brasil S/A, Agência 0262-3, conta corrente nº 4280-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha e enviar ao Sindicato Laboral cópia do recibo bancário acompanhado da cópia da folha de pagamento dos empregados com referido desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição reajustada, mas a atualização monetária.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de não recolhimento da Contribuição e do não enviada cópia da folha

de pagamento, prevista na presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Embasados em decisão do E.STF, no RE 220.770.RS, e do TST - 1ª Região, no processo RO 18962-96, conforme aprovado nas Assembléias Gerais Extraordinárias realizadas no dia 18 de fevereiro de 2011, nas bases territoriais de Volta Redonda, Barra Mansa, Barra do Piraí, Piraí, Valença, Vassouras, Angra dos Reis, Rio Claro, Resende e Itatiaia, convocada através do Edital de Convocação publicado no jornal "A Voz da Cidade", nº 12.335, 02 de fevereiro de 2011, as empresas descontarão o valor correspondente a 1 (um) dia de trabalho do salário base de cada empregado já reajustado no mês de Março de 2011, em favor do Sindicato Laboral, podendo o empregado opor-se, no prazo de 10 (dez) dias a partir do registro do presente instrumento coletivo na Delegacia Regional do Trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.. O repasse deverá ser efetuado até o dia 20 de agosto de 2011.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas deverão efetuar o depósito da Contribuição no Banco do Brasil S/A, Agência 0262-3, conta corrente nº 4280-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha e enviar ao Sindicato Laboral cópia do recibo bancário acompanhado da cópia da folha de pagamento dos empregados com referido desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição reajustada, mas a atualização monetária.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de não recolhimento da Contribuição e do não enviada cópia da folha de pagamento, prevista na presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 19 de Outubro de 2011, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 19 de Outubro de 2011, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Assistencial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 19 de Outubro de 2011, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até a regularização da situação econômica.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 1 (hum) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 17 de Agosto de 2011, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 17 de Agosto de 2011, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PERDA DE CONTRATO

Nas situações em que uma empresa perca um contrato por licitação ou por decisão do tomador de serviços, o Sindicato Laboral, quando solicitado formalmente pelo Sindicato Patronal, compromete-se a realizar assembléia específica com os empregados da referida empresa, para discutir questões pertinentes às respectivas rescisões do contrato de trabalho, em especial, quando houver garantias de manutenção do emprego junto ao novo prestador de serviços.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 pelas partes Convenientes, individualmente, assinada pelos Presidentes dos respectivos Sindicatos Convenientes 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 Convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO TRABALHADOR DE ASSEIO

Fica assegurado o dia 16 de Maio como sendo o "Dia do Trabalhador de Asseio e Conservação", data esta em que será eleito o Servente-Padrão, ocasião em que ambas as entidades promoverão um evento festivo.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIAS

As divergências surgidas na vigência desta Convenção deverão ser dirimidas pelos Sindicatos Convenientes, através de Termos Aditivos específicos, ou Acordos Coletivos de Trabalho, com a devida interveniência do Sindicato Laboral e da Delegacia do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro no Sul Fluminense, sempre que não houver acordo entre as partes.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do trabalhador, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DISPÊNDIO FINANCEIRO DA REMUNERAÇÃO SALARIAL

Em face da variação financeira anual a ser suportada pelas empresas, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT e, visando manter o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de prestação de serviços, devem ser observadas as variações do dispêndio com mão-de-obra, ocorridos entre a CCT/10 e CCT/11, no percentual de 11,61 % (onze vírgula sessenta e um por cento), na forma a seguir demonstrada:

CLÁUSULAS	CCT / 2010	CCT / 2011
Cláusula 3ª (Piso salarial da Categoria)	R\$ 582,00	R\$ 640,00
Cláusula 18ª (auxílio Alimentação*) *(Considerando-se em média 23 dias úteis/mês)	R\$115,00	R\$ 138,00
Cláusula 21ª(Assistência Social Familiar)	R\$ 2,75	R\$ 3,00
TOTAL	R\$ 699,75	R\$ 781,00

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE

As partes poderão deliberar sobre a antecipação da data base da categoria de Asseio e Conservação, caso a data base do Salário Mínimo Nacional seja antecipada.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VALIDADE

A presente Convenção terá vigência a partir de 01 de Março de 2011 à 29 de Fevereiro de 2012, revogando-se as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de asseio e conservação do ano de 2010.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria **Profissional de Asseio e Conservação que presta serviços nas empresas siderúrgicas, metalúrgicas, montadoras de veículos, fabricas geradores de energia elétrica e demais indústrias da Região Sul Fluminense**

WILTON DE MELLO PEIXOTO
PRESIDENTE

SINDICATO EMP EMPR ASSEIO CONS VR BM R BP VAL VAS A REI

RICARDO COSTA GARCIA
PRESIDENTE

SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO

ANEXOS

ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR

MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS

ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR

FETHERJ E SINDICATOS FILIADOS ESTADO DO RIO DE JANEIRO

ÍNDICE REMISSIVO

	Página
Legalidade da cláusula.....	2
Introdução (leitura obrigatória).....	3
Orientações e regras	4
A. Forma de Recolhimento	4
B. Prorrogação.....	4
C. Recolhimento a maior ou em duplicidade.....	4
D. Certificado de Regularidade	5
E. Apresentação de documentos.....	5
F. Inadimplência	5
F. Sanções pactuadas.....	5
F. Recolhimento a menor	5
G. Benefício Social Familiar	5/6
H. Atendimento 24 horas	6
I. Serviço funeral	6
J. Assistência Financeira Imediata.....	6
K. Manutenção de Renda Familiar.....	7
L. Assistência Alimentícia	7
M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física	7/8
M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho.....	8
N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos.....	8
O. Comunicação de Eventos.....	9

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

Abaixo reproduzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/TEM/No. 92/2008
Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

“ 20. Diferentemente de outros ramos do direito, o direito do trabalho se constitui de

bases constitucionais, legais e negociadas, haja vista que a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional prevêem que os direitos negociados fazem lei entre as partes.

21. Muito se debate o alcance do direito negociado, em face do reconhecimento pela Carta Magna, dos pactos entre entidades sindicais de trabalhadores e empregadores e suas entidades sindicais.

22. Diante do quadro que se afigura perante os direitos estabelecidos em uma negociação coletiva, é consenso no mundo do trabalho a importância dos dispositivos negociados que trazem benefícios para o trabalhador além dos previstos em lei, tendo em vista que as entidades sindicais e empregadores podem estipular condições mais próximas à realidade de cada categoria do que a lei, que se aplica a todos indiscriminadamente.

23. E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que prevêem benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.

24. Com efeito, sem adentrar, como já dito, na discussão acerca da possível identificação dos benefícios previstos em convenção coletiva de trabalho com a cobertura de uma apólice de seguro, pode-se, por meio da aplicação pura dos fundamentos do direito do trabalho, concluir pela legalidade de tais cláusulas.

25. Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de benefício social proporciona mais um benefício ao trabalhador acometido de um infortúnio que resulte em sua invalidez, e à sua família, caso o infortúnio resulte em falecimento.

26. Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.

27. Diante do exposto, do ponto de vista das relações do trabalho, e em face da liberdade de negociação entre as partes consagrada pela Constituição Federal, entende-se não haver ilegalidade na cláusula denominada “benefício social familiar”.

”
-

INTRODUÇÃO

Preparamos este manual com o intuito de facilitar aos departamentos de Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do serviço assistencial ora estabelecido.

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus dependentes são pessoas simples, não afetadas a burocracias administrativas; por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, acabam, muitas vezes, tendo seus lares desfeitos, ou passando a viverem de forma precária agravando o problema social de nosso

país, com graves repercussões para toda coletividade.

A ocorrência de um falecimento desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio do funeral e para sua subsistência até que se reestruturem, o que as obrigam a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.

As apólices de seguro de vida, (que recomendamos como complemento desta assistência) por exigência legal, possuem caráter de indenização, meramente financeiro, e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exigem comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

Por sua vez a Previdência Social, para disponibilizar os auxílios, necessita de documentos que comprovem a legitimidade de uma união estável, legitimidade dos filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros.

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e aos empregadores que prestam serviços na base territorial, foi desenvolvida esta sistemática ágil e desburocratizada para solução da questão.

ORIENTAÇÕES E REGRAS



A) - Forma de recolhimento:

A.1) - Os boletos para recolhimento da contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira da Assistência Social aos trabalhadores estarão a disposição no site www.assistenciasindical.com.br os quais deverão ser complementados com: o Código de Recebimento Mensal da Transmissão de Dados ao MTE e a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

A.2) - Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de qualquer relação nominal de trabalhadores.

A.3) - Permite-se a redução no número de trabalhadores em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria e não haver interesse de que estes recebam a Assistência Social. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente à administradora, essa redução.

A.4) - Na hipótese de não ter havido o desconto ou na sua impossibilidade, no caso de afastados ou opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.5) - Os trabalhadores farão jus à assistência, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente no dia do vencimento.

A.6) - Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos trabalhadores se dará as expensas da gestora somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

B) - Prorrogação:

B.1) - Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento e, sua aceitação, não se constituirá em obrigação de aceitação de outras futuras prorrogações.

C) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:

C.1) - Efetuando o Empregador recolhimento com base em um número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.

C.2) - Após essa data ficam isentos os Sindicatos ou sua gestora de qualquer reembolso, posto que já terão procedido às destinações, não sendo viável o desfazimento de tais atos.

D) - Certificado de Regularidade:

D.1) - O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, etc., poderá ser obtido pelo site www.assistenciasindical.com.br.

D.2) - Visando maior celeridade na obtenção do Certificado de Regularidade, deverão as empresas comunicar formalmente a gestora dos benefícios quando do início, encerramento ou paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou último CAGED.

E) - Da Apresentação de documentos:

E.1) - O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão das assistências ou verificações de auditoria.

F) - Sancões pactuadas:

F.1) Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração desta assistência, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar mensalmente sua contribuição, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo "**total de empregados do último dia**", do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato à gestora o valor total da assistência a ser prestada e a título de multa o dobro do valor deverá em caso de falecimento ser pago quando da rescisão trabalhista e nos casos de Incapacitação para o Trabalho de imediato ao trabalhador ou a sua família.

F.2) - Os valores porventura não contribuídos serão devidos a qualquer tempo e passíveis de cobrança judicial.

F.3) - Se houver desconto dos trabalhadores e/ou constar em planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

G) - Benefício Social Familiar :

G.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão solicitadas pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 773 37 38.

G.2) - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site www.assistenciasindical.com.br.

G.3) - Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher claramente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor.

G.4) - Os documentos hábeis a continuidade da Assistência Social são: Cópia da ficha de registro do trabalhador e cópia do último CAGED apresentado ao MTE. Outros documentos SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.

H) - Atendimento 24 horas:

Pelo sistema telefônico de discagem gratuita **0800 773 37 38**, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

I) - Serviço Funeral:

I.1) - Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa ou horário do falecimento.

I.2) - A carteira profissional do trabalhador será o único documento necessário à imediata prestação dos serviços.

I.3) - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), de acordo com o credo religioso da família.

I.4) - Ao comunicar o falecimento, o arrimo do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo, e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

J) - Assistência Financeira Imediata:

J.1) - R\$ 800,00 (oitocentos reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

J.2) - Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

K) - Manutenção de Renda Familiar:

K.1) - Verba mensal de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a entrega de simples documento comprobatório de vínculo empregatício e endereço.

K.2) - Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com

duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assumam a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

K.3) - Entende-se também por arrimo o parceiro(a) na união estável, mesmo se entre pessoas do mesmo sexo.

K.4) - As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de crédito em conta do trabalhador, ou do arrimo do falecido, conforme o caso.

L) - Assistência Alimentícia:

L.1) - Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de ticket's, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

M) - Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:

M.1) - Esta Assistência visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as prevejam.

M.2) - Farão jus à Assistência Financeira Mensal e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas abaixo:

M.3) - A presente assistência foi elaborada exclusivamente para atender as incapacitações que tenham fácil comprovação quanto ao grau de incapacidade em até 90 (noventa) dias **do acidente ou afastamento** havido, não estando amparadas as incapacitações que necessitem de mais tempo para definição.

- **ALIENAÇÃO MENTAL** ----- **Debilitação mental completa e permanente**
- **VISÃO**----- **Impossibilidade completa e permanente**
- **AUDIÇÃO**----- **Impossibilidade completa e permanente**
- **FALA**----- **Impossibilidade completa e permanente**
- **TETRAPLEGIA**----- **Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.**
- **PARAPLEGIA**----- **Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.**
- **BRAÇO**----- **Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **OMBRO** ----- **Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **COTOVELO** ----- **Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **PUNHO** ----- **Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **MÃO**----- **Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**

- **QUADRIL**----- **Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **PERNA**----- **Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **JOELHO** -----**Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **PÉ**----- **Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **ENCURTAMENTO DE PERNA**----- **Em 5 centímetros ou mais**

N) - Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:

N.1) - Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.

N.2) - Os cartões estarão à disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade nos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos Trabalhadores.

O) - Comunicação de Eventos:

O.1) - Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicada formalmente à gestora do sindicato, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.**

O.2) - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar as assistências aos Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso.

O.3) – Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além do valor da assistência prevista, a multa definida por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

O.4) - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam às assistências.







