

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000664/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/05/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023998/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46334.002220/2015-91
DATA DO PROTOCOLO: 05/05/2015

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

SINDICATO FLUMINENSE DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, CNPJ n. 32.003.915/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS BARBOSA LOPES;

E

SINDICATO VIGILANTES EMPREGADOS EMPRESAS SEG VIGILANCIA, CNPJ n. 36.554.434/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS GIL DE SOUZA;

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 junho de 2015 a 31 de maio de 2016 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância, Transportes de Valores de Prevenção e Combate a Incêndio de Cursos de Formação e Similares ou Conexos**, com abrangência territorial em **Duque de Caxias/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

Piso Salarial da Categoria Profissional de Vigia a partir de 01 de Junho de 2015 passará para RS 1064,85 (mil e sessenta e quatro reais e oitenta e cinco centavos), sendo majorado pelo percentual de 8,8% (oito vírgula oito) por cento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A aplicabilidade deste instrumento coletivo e a representação dos Vigias por esta Entidade Sindical é conforme o Termo de Acordo Judicial Processo nº 0001313-25.2011.5.01.0206 - JUSTIÇA DO TRABALHO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As funções abaixo mencionadas terão os pisos válidos, a partir de 1º de Junho de 2015.

Função	Salário 2015/2016
Vigia	R\$ 1.064,85
Vigia porteiro	R\$ 1.064,85
Controlador de acesso, pessoas e veículos	R\$ 1.064,85
Supervisor de Postos	R\$ 1.468,27
Supervisor Geral	R\$ 2.284,80
Operador ou Monitor de CFTV	R\$ 1.360,00
Fiscal de Lojas Terceirizados	R\$ 1.196,80
Fiscal de Salão Terceirizados	R\$ 1.196,80
Agente de Portaria	R\$ 1.196,80
Encarregado de Portaria/Faturista	R\$ 1.251,20
Técnico de Segurança	R\$ 1.600,99
Guariteiro	R\$ 1.064,85
Supervisor Motorizado	R\$ 1.610,36

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os Empregados que já recebam salários superiores aos pisos aqui estabelecidos, terão reajuste de 7% (sete por cento), a partir de 1º de junho de 2015.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - DATA DE 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 durante o horário bancário.

CLÁUSULA QUINTA - CONTRA CHEQUE

As empresas deverão fornecer aos seus empregados o contracheque, discriminado, além do salário profissional, todas as horas extras, os eventuais e 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, ou qualquer outra forma eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da operação realizada, obedecendo as normas e prazos estabelecidos no Artigo 464 da CLT.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - 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 .

PARÁGRAFO PRIMEIRO - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO: 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 legal, não ensejará o pagamento de adicional por hora extra, desde que seja concedido intervalo para repouso e alimentação, de uma hora, nos termos do art. 71, da CLT. Os empregados sujeitos ao revezamento, ficam obrigados a marcar a sua frequência unicamente no início e término do expediente.

I- Consideram-se normais os dias de domingos laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor, assegurada, toda via, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da súmula nº.444 do TST.

PARÁGRAFO SEGUNDO - COMPENSAÇÃO DE JORNADA: A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo legalmente permitido como compensação para supressão de trabalho aos sábados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER: Desde que conste de seus exames médicos a época da admissão, na forma da legislação em vigor fica autorizada a prorrogação da jornada da mulher empregada. Fica determinada ainda a apresentação do atestado médico demissional antes do Aviso Prévio.

PARÁGRAFO QUARTO - ARTIGO 59 DA CLT: 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 cento e vinte dias, 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 N°. 9.601, de 28/01/1998, ficando restrito, tão somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços. A formalização do Banco de Horas deveser instituída através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 5:00 hora serão remuneradas com adicional noturno de 20%, incidente sobre o salário base do empregado; conforme Art. 73 da CLT.

Prêmios

CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIOS E ADICIONAIS

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O empregador ficará obrigado, a partir de 1 Junho, a conceder auxílio alimentação, no valor de R\$ 13,00 (treze reais) por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês, podendo ser a concessão de tickets ou cartão alimentação/refeição.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito a descontar dos empregados, o valor correspondente à 10% (dez por cento) do valor total dos tickets, refeição pronta e/ou cesta básica concedidos no mês de competência.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os empregados que trabalharem de escala/plantão, receberão alimentação e/ou tickets somente para os dias efetivamente trabalhados, e os que laborarem até 4 (quatro) horas, para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º, XIII, de Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

PARAGRAFO TERCEIRO/ CESTAS DE ALIMENTO: As empresas deverão fornecer cestas básica aos trabalhadores como prêmio pela assiduidade e zelo. As cestas serão compostas conforme relação abaixo discriminada.

- 3 kg de açúcar refinado
- 5 kg de arroz agulhinha Tipo 1
- 1 pacote de biscoito de 200 gr
- 500 gr de café torrado
- 1 lata de ervilha
- 1 kg de macarrão
- 1 kg de farinha de mandioca
- 2 kg de feijão preto tipo 1
- 1 kg de fubá de milho
- 1 pct de preparo para pudim
- 1 doce tipo goiabada em corte de 400gr
- 1 pct de leite em pó de 500 gr
- 1 lata de milho verde
- 1 lata de extrato de tomate
- 1 lata ou pacote de preparo para mingau
- 2 latas ou vasilha plástica de óleo de soja
- 1 lata de salsicha
- 1 pct de sal
- 500 gr de carne seca
- 2 pcts de biscoito recheado
- 1 achocolatado em pó
- 1 lata de sardinha
- 1 pct de mistura para bolo
- 1 kg de feijão carioca ou mulatinho

PARAGRAFO QUARTO: À Cesta Básica doada pela empresa ao trabalhador não poderá ser descontada no contracheque e nem assinada por ele em contra recibo.

PARAGRAFO QUINTO: As Empresas que não atenderem ao estipulado nesta Cláusula, serão penalizadas com multa de meio Piso Salarial por empregado.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

Os empregadores ficam obrigados a conceder o Vale-Transporte, instituído pela lei 7.418/85, com alteração da lei 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87, sem que tal benefício, possa ser depositado no contracheque dos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica ressalvado que, em caso de mudança por parte do poder Público da sistemática do Vale Transporte, será revista pelas partes a concessão de tal benefício.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 30,00 (Trinta Reais) por empregado, a partir de 01 de Junho de 2015, conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica, extensiva a cobertura aos dependentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado, após ter sido efetuado o desconto de que trata o caput da presente cláusula, deverá comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica.

PARAGRAFO SEGUNDO: Aplica-se a Clausula acima somente nos Municípios assistidos pela Rede credenciada de Assistência Médica.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS

As empresas poderão firmar convênios de assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais, Academias, Farmácias e Bancos para atendimento aos seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A entidade Sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filhos, incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A prestação destes benefícios sociais iniciará a partir de 01/05/2015, na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, em anexo e/ou, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/05/2015, o valor de R\$ 11,00 (onze reais) por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de R\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos), descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de R\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos), tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. Este recolhimento deverá ser feito exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

PARÁGRAFO QUARTO – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6" do manual anexo.

PARÁGRAFO QUINTO – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br.

PARÁGRAFO SEXTO – Caso haja planilhas de custos e editais de licitações, os mesmos deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

PARÁGRAFO OITAVO - Sempre que necessário à comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site www.beneficiosocial.com.br, sendo que, a homologação ocorrerá sem qualquer prejuízo para o trabalhador.

PARÁGRAFO NONO – O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO E HOMOLOGAÇÃO

As empresas se obrigam ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme a lei 7.855/89, no Sindicato Laboral da Categoria ou na DRT.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de atraso no pagamento da rescisão, fica a empresa obrigada a pagar além da multa do art. 477, mais um dia de salário por dia atrasado, quando esta quitação não for liquidada antes dos 30 dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As verbas rescisórias homologadas, sobre as quais não houver ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral, nos termos do Enunciado 330 do TST.

PARAGRAFO QUARTO: Na hipótese da não devolução dos uniformes e EPIS, fornecidos pelo empregador para o exercício das atividades laborais, em qualquer estado de conservação, o empregador poderá abater o correspondente a 50% do valor constante do recibo de entrega da Rescisão.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DEMISSÃO GARANTIA DA GESTANTE

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Havendo a constatação da gravidez da empregada, após a sua demissão, sem

que a empresa tivesse – à época – conhecimento de tal fato, compromete-se a empresa em readmiti-la, sem qualquer incidência de ônus durante o período em que a mesma esteve afastada do emprego.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

O empregado que estiver em cumprimento de Aviso Prévio, não poderá ser transferido do setor onde exerce suas funções, salvo encerramento do Contrato de Prestação de Serviços, ou a pedido do cliente.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmar contrato de experiência nos casos de readmissão na mesma função, se o empregado for readmitido antes de 180 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS

Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas, conforme a 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 PRIMEIRA - DESVIO DE FUNÇÃO

Fica proibido que os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, sofram qualquer desvio das funções para as quais foram contratados, devendo os mesmos comunicar por escrito ao respectivo

empregador e ao seu Sindicato Laboral, toda e qualquer irregularidade para que possam tomar as providencias cabíveis.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MUDANÇA DE LOCAL DE TRABALHO

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA

As empresas deverão comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, as mudanças de local de trabalho. Os transferidos para outros Municípios receberão as despesas adicionais do Vale Transporte.

Adaptação de função

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO

O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando as vantagens pessoais, conforme a Instrução Normativa nº. 1 do TST.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

A empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria no. 373, de 25/02/2011, nos termos dos Art. 2º. E 3º. e ou optar pela manutenção do controle de ponto disposto no Art. 74 da CLT.

1. Fica autorizada a dispensa de marcação do controle de ponto nos intervalos para refeição e / ou descanso.

PARAGRAFO ÚNICO: Nos Postos de Serviços onde a empresa possuir um efetivo de até 10 (dez) empregados, estes ficarão dispensados do Controle diário de jornada de trabalho.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE ESTUDANTES

Fica assegurado o direito de ao empregado no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado ao 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.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

As empresas se obrigam a avisar com 01 (um) mês de antecedência ao empregado quando deverá entrar em férias de acordo com a lei em vigência.

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.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - EPI

De acordo com a portaria n. 3,214, de 08.06,78 e do art.166 que diz, "a empresa é obrigada a fornecer aos empregados gratuitamente equipamentos de proteção individual (luva de borracha, botas 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 acidente e danos à saúde dos empregados".

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 03 (três) uniformes por ano a seus empregados, quando ficando obrigatoriamente o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais outro a cada seis meses, cabendo ao funcionário a conservação e inteira responsabilidade sob o mesmo, será obrigatório o uso das peças recebidas em seu local de trabalho, o não cumprimento implicará em falta grave.

Insalubridade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INSALUBRIDADE

Fica concedido aos empregados que exerçam funções insalubres, desde que a intensidade e concentração ultrapassem os limites de tolerância previstos na Legislação vigente, mediante Laudo Técnico de Insalubridade emitido por profissional habilitado pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, um adicional de insalubridade, calculado sobre o Piso Salarial do VIGIA:

20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os que exerçam suas funções em hospitais, ambulatórios e Casas de Saúde.

40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, Grau Máximo, para os que laborem em leprosários, hospitais para tratamento do câncer, sanatórios para tratamento de tuberculose, AIDS.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas obrigam-se ao cumprimento da IN INSS/DC no. 090, de 16 de junho de 2003, mantendo atualizado o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário dos seus empregados e fornece Ló àqueles que exerçam funções que o exijam.

Periculosidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PERICULOSIDADE

As empresas se obrigam 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 e as demais exigidas por LEI.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

As empresas realizarão exames médicos admissionais, periódicos e demissionais em todos os empregados, e os que exerçam funções comprovadamente insalubres, deverão providenciar os exames complementares conforme a Norma Regulamentadora 7 – NR 7.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em atendimento a legislação vigente, as empresas poderão firmar convênio com o Serviço de Medicina Ocupacional conveniado com o Sindicato Patronal,

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em atendimento a legislação vigente, as empresas poderão firmar convênio com o Serviço de Medicina Ocupacional conveniado com o Sindicato dos Trabalhadores da base território

em Duque de Caxias-RJ

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO

As empresas se obrigam a aceitar os Atestados Médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelos Órgãos Previdenciários e seus conveniados, na forma da Lei, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os atestados médicos serão obrigatoriamente encaminhados pelos integrantes da categoria ao departamento pessoal das empresas ou a supervisão, no mesmo dia do retorno ao serviço, sob pena de invalidade e de serem considerados nulos.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL

O Sindicato poderá indicar Delegados na proporção de 01 (um) para 150 (cento e cinquenta) empregados, até o máximo de 02 (dois) Delegados Sindicais por empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Delegados Sindicais indicados pelo Sindicato dos Empregados, 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, desde que solicitado por escrito avisando às empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas se comprometem, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e durante todo o período do seu Mandato Eletivo, a liberar do trabalho, sem prejuízo da remuneração mensal, gratificação de férias e tíquete refeição, ao dirigente sindical eleito para os cargos de direção de sua entidade classista, observando-se o limite de dois diretores por empresa, na base deste sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É facultado às empresas manifestar-se contra qualquer liberação, de forma expressa, indicando as razões da não concordância com relação ao dirigente indicado. Em tal situação, o sindicato obreiro proporá a substituição do nome rejeitado para liberação. Igualmente é facultado ao presidente do sindicato obreiro, em qualquer época e a seu critério, determinar a substituição ou devolução do diretor liberado aos quadros da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurada a frequência livre ao trabalho dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais, mensais, quando não liberados na forma do *caput*, mediante comunicação da entidade interessada, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo **SINFAC - Sindicato Fluminense de Asseio e Conservação**, e abrangidas por esta Convenção, contribuirão para o Sindicato Patronal com uma taxa mensal de Manutenção Sindical de R\$ 100,00 (cem reais) além da Contribuição Assistencial correspondente a 1% (um por cento) do Total da Folha de Pagamento de maio, a ser recolhida de uma só vez até o dia 16 de julho do ano em curso,) 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. O pagamento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato ou onde este determinar, ou Depósito Bancário na Conta n°. 5220-5, Ag. Paulo Barbosa n. 0080-9, do Banco do Brasil - n° 001. Em caso no atraso no recolhimento, este sofrerá 2% (dois por cento) por mês, sobre o valor total.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o **SINFAC, com código de entidade sindical junto à CEF no. 000.000.973.31-9**, uma Contribuição Confederativa Patronal, correspondente ao Piso Salarial do Vigia, a ser recolhida de uma única vez até o dia 16 de setembro, conforme determinado pelo Inciso 4º. do Art. 18 da Constituição Federal. A empresa que não realizar o pagamento ficará impedida de requerer o Certificado de Regularidade Sindical. O atraso no recolhimento dessa contribuição ficará sujeita ao acréscimo de 2% ao mês.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de não recolhimento da Contribuição Confederativa Patronal, prevista no caput da presente cláusula, poderá o SINFAC recorrer a via judicial para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

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 ou 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, assinada pelos Presidentes dos respectivos Sindicatos ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação por escrito, com validade de 60 (sessenta) 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 Negativa do FGTS, da Previdência e da Receita Federal
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como da legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.
- f) Contrato Social;
- g) CAGED Atualizado;
- h) Extrato do CNPJ emitido pela Receita Federal;

i) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - CNDT, em atendimento a Resolução Administrativa Nº 1470, de 24 de agosto de 2011;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A falta de certidão ou vencido seu prazo, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, cancelarem ou expurgarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas neste instrumento.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIAS

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 TERCEIRA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 (inexequível) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei N° 8.666 de 21 de Junho de 1994.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LEI N° 9.601, DE 21/01/98

Os Sindicatos Convenentes ajustam fixar conjuntamente medidas destinadas a estabelecer Normas-Padrão, para aplicação da Lei N° 9.601, de 21/01/98 (Contrato de Trabalho por Prazo Determinado).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os Sindicatos Convenentes constituirão a Comissão de Conciliação Prévia na forma prevista na Lei no. 9.958 de 12/01/2000.

JOSE CARLOS BARBOSA LOPES
Presidente

SINDICATO FLUMINENSE DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO

CARLOS GIL DE SOUZA
Presidente

SINDICATO VIGILANTES EMPREGADOS EMPRESAS SEG VIGILANCIA