CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001079/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/07/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030024/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.026947/2011-97
DATA DO PROTOCOLO: 29/06/2011

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/internet/mediador.

SINDICATO DOS CAB DE ELEV DO MUNICIPIO DO R DE JANEIRO, CNPJ n. 34.272.302/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO BARBOSA DA SILVA;

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:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2011 a 31 de março de 2012 e a data-base da categoria em 1º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos cabineiros de elevador**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica garantido aos integrantes da categoria profissional de Cabineiros de Elevador um piso salarial, mínimo admissional, ora denominado salário normativo, no valor de R$ 686,34 (seiscentos e oitenta e seis reais e trinta e quatro centavos)

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Correção Salarial automática no percentual de 13,352% (treze vírgula trezentos e cinqüenta e dois por cento) sobre o piso salarial da categoria profissional, a partir da presente data-base de 01.04.11.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para os empregados que já percebam salários superiores ao piso salarial da categoria, terão seus salários corrigidos em 6% (seis por cento), a partir de Abril/2011.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas poderão pagar as diferenças de salários referentes aos meses de Abril e Maio, nos contra cheques dos meses de Julho/2011 e Agosto/2011.

INSTRUMENTO REGISTRADO MTE

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO ADMITIDO

Aos empregados admitidos após a data-base (Maio/10), fica assegurado a aplicação de idêntico percentual de reajuste salarial, conforme previsto na cláusula quarta.

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

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS

As partes convenentes 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 SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária prestada por motivo de força maior terá sua remuneração acrescida de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal de serviço.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica assegurado um adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento), de acordo com a legislação, a todos os cabineiros de elevador que exerçam as suas funções em hospitais, casas de saúde e ambulatórios médicos.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

PARÁGRAFO ÚNICO:

O adicional de insalubridade previsto no caput da presente Cláusula, somente será alterado mediante laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Fica assegurado um adicional de 40% (quarenta por cento) a todos os cabineiros de elevador que trabalhem em edifícios de garagem, em transporte de veículos, a título de adicional de periculosidade.

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - REMUNERAÇÃO PRÉ-FERIADO

Fica assegurado um adicional de 100% (cem por cento) do valor da diária normal a todos os cabineiros de elevador que prestem serviços nos dias 24 e 31 de dezembro (véspera de Natal e Ano Novo) e nos dias de Carnaval (sábado, domingo, segunda e terça-feira).

PARÁGRAFO ÚNICO: A presente cláusula não se aplica aos empregados 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação, seja em forma de tíquete ou em pecúnia, no valor de R$ 6,00 (seis reais), 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$ 5,00 (cinco reais), terão um prazo de até 1º de julho de 2011 para adequarem-se ao implemento do reajuste do benefício no valor previsto no caput, qual seja, R$ 6,00 (seis reais), que será válido para todos os empregados, indistintamente, a partir de 1º de julho de 2011.

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

OUTROS AUXÍLIOS

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS

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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - 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 n° 10.820, de 17/12/2003, firmando convênio com a Vargem Grande Corretora de Seguros, correspondente bancário do Banco BV, através dos telefones (21) 2221-1440 / 3970-4060, ou mesmo com outras corretoras e/ou instituições financeiras, desde que operem com o respectivo benefício para o trabalhador.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DE DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

É obrigatória a anotação da dispensa do aviso prévio, no verso do respectivo formulário, no caso das empresas dispensarem seus profissionais de comparecer ao serviço durante o período respectivo.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme Lei 7.855/89, sem prejuízo do disposto na Cláusula Décima Sétima.

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 DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO

Por ocasião das homologações das rescisões contratuais de trabalho ficam as empresas obrigadas a exibirem a documentação necessária, bem como cópias das guias de recolhimento das contribuições

devidas às entidades sindicais de empregados e empregadores dos dois últimos exercícios, bem como a fornecerem uma cópia da rescisão para fins de arquivo junto a entidade sindical profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 com pagamento efetuado até às 15:00 horas ou na Delegacia Regional do Trabalho - DRT-RJ, na forma da Legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO:

As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral, nos termos do Enunciado 330 do TST.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Fica expressamente proibida a utilização de pessoas sem a devida habilitação profissional comprovada pelo órgão competente do Estado, para exercício da profissão de Cabineiro de Elevador. Para tanto, a empresa anotará obrigatoriamente em ficha pessoal o número da carteira social do Sindicato Laboral, no ato da admissão, de acordo e para cumprimento das Leis nº 1.626/90 e nº 1.847/91.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESVIO DE FUNÇÃO

De acordo com a Lei nº 3.270/57, é expressamente proibido o deslocamento do cabineiro de elevador de sua função específica.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 licença legal, salvo a pedido do cliente, nos casos de transferência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 compromete-se a 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 VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA

Fica assegurado ao empregado que retornar de licença médica previdenciária a garantia provisória de emprego até 30 (trinta) dias após o término da referida licença, desde que tal tenha sido por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

J□RNADA DE TRABALH□ – DURAÇÃ□, DISTRIBUIÇÃ□, C□NTR□LE, FALTAS

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AB□N□ DE FALTAS

Em caso de impedimento do cabineiro de elevador de comparecer ao trabalho por motivo de greve geral, comprovada no transporte coletivo, o mesmo terá seu dia abonado pelo empregador.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 freqüência unicamente no início e término do expediente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA LANCHE

Fica estipulado que, em face das peculiaridades da atividade profissional, poderão empregados e empregadores celebrarem diretamente acordo aditivo ao contrato de trabalho, no intuito de dilatar o intervalo destinado ao lanche em até 30(trinta) minutos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados os uniformes necessários ao exercício da função, em número mínimo de dois por ano, desde que tais sejam exigidos para a prestação de serviços.

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.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Em obediência ao que foi decidido pela Assembléia Geral Extraordinária da Categoria Profissional, realizada no dia 18.03.2011, ficam as empregadores obrigados a descontar dos empregados, sindicalizados ou não, quantia pecuniária correspondente a 01 (um) dia da totalidade da remuneração auferida no mês de Maio de 2011, devendo a referida importância ser descontada em folha de pagamento e recolhida aos cofres do Sindicato dos Cabineiros de Elevador do Município do Rio de Janeiro, no primeiro mês de aumento, junto a Caixa Econômica Federal, Agencia 0542, conta 262641-1, para crédito junto a Agência Cinelândia, Centro/RJ, na conta corrente nº 45.099-5, para a manutenção das atividades assistenciais e sociais já mantidas em favor da categoria profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

As Empresas se comprometem a descontar dos empregados, associados e não – associados, quantia pecuniária correspondente a 1% (um por cento) do salário base, devendo referida importância ser descontada em folha de pagamento mensalmente que tem por objetivo custear o sistema confederativo sindical devido por sindicalizados ou não previsto no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal. Fica assegurado ao empregado o direito de opor-se ao referido desconto, a ser manifestado em requerimento manuscrito com identificação e assinatura do opoente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral sem efeito retroativo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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% (cinqüenta 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

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 Convenentes, individualmente, assinada pelos Presidentes dos respectivos Sindicatos Convenentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 Entidades Convenentes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

DISPOSIÇÕES GERAIS

ME□ANISMOS DE SOLUÇÃO DE □ONFLITOS

□LÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIVERGÊN□IAS

As divergências surgidas na vigência desta Convenção poderão ser dirimidas pelas Entidades Convenentes, através de Termos Aditivos específicos ou na Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

APLI□AÇÃO DO INSTRUMENTO □OLETIVO

□LÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - □ONVENÇÃO □OLETIVA 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.

DES□UMPRIMENTO DO INSTRUMENTO □OLETIVO

□LÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DES□UMPRIMENTO 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 inexeqüível, 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 (inexeqüível) 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.

RENOVAÇÃO/RES□ISÃO DO INSTRUMENTO □OLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CÓPIAS DE CONTRATOS

As empresas que firmarem contratos de trabalho escrito com seus empregados cabineiros de elevador, além da assinatura da CTPS, ficam obrigados a fornecerem cópias dos mesmos ao contratado, contra recibo, sob pena de nulidade das cláusulas adversas aos interesses do empregado prejudicado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRA CHEQUES

No pagamento de salários os empregadores fornecerão correspondente recibo, determinando as verbas pagas, seus quantitativos e descontos efetuados, bem como os valores recolhidos à conta vinculada do FGTS.

INSTRUMENTO REGISTRADO MTE

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 QUADRAGÉSIMA - DIA DO CABINEIRO DE ELEVADOR

O Dia do Cabineiro de Elevador será comemorado no dia 30 de Setembro, conforme Lei Municipal nº 1.157/75.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACOMPANHAMENTO DE LICITAÇÕES

O Sindicato Laboral compromete-se a acompanhar, junto com o Sindicato Patronal, o andamento dos processos licitatórios, denunciando aos contratantes, os casos de preços aviltados e as empresas descumpridoras dos seus compromissos trabalhistas e fiscais, quando for o caso.

SÉRGIO BARBOSA DA SILVA
PRESIDENTE

SINDICATO DOS CAB DE ELEV DO MUNICIPIO DO R DE JANEIRO

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS

ASSISTÊN□IA SO□IAL FAMILIAR

FETHERJ E SINDI□ATOS FILIADOS

ESTADO DO RIO DE JANEIRO

ÍNDI□E REMISSIVO

Página

Legalidade da cláusula.....2

Introdução (leitura obrigatória)..... 3

Orientações e regras..... 4

A. Forma de Recolhimento 4

B. Prorrogação..... 4

□**.** 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. Benefí□i□ S□□ial 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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

SOBRE A LEGALIDADE DESTA □LÁUSULA

-

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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 afetas 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.

ORIENT□ÇÕES E REGR□S

□) - Forma de recolhimento:

□.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.

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

.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.

.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.

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

.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.

) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:

.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.

.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) – ertificado 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 inicio, encerramento ou paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou último CAGED.

E) – Da presentação 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) - Sanções 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) - tendimento 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:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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) - □ssistência 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 cinqüenta 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 assuma 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) - □ssistência □limentícia:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

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 □ptidão Física:

M.1) - <u>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.</u>

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, <u>não estando amparadas</u> 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.

□OTOVELO ----------Impossibilidade completa e permanente de movimento.

PUNHO ----------Impossibilidade completa e permanente de movimento.

MÃO---------- Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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.

EN□URTAMENTO DE PERNA--------- Em 5 centímetros ou mais

N) - <u>Fornecimento de □artões Individuais de Identificação e Procedimentos:</u>

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) - □omunicação 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

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.