

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001068/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/06/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023251/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.013129/2013-96
DATA DO PROTOCOLO: 31/05/2013

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

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;

E

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;

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 abril de 2013 a 31 de março de 2014 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 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\$ 865,00 (oitocentos e sessenta e cinco reais).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO DO ADMITIDO

Aos empregados admitidos após a data-base (Abril/12), fica assegurado a aplicação de idêntico percentual de reajuste salarial, conforme previsto na cláusula quarta.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Correção Salarial automática no percentual de 10,05% (dez vírgula zero cinco por cento) sobre o piso salarial da categoria profissional, a partir da presente data-base de 01.04.13.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para os empregados que já possuem salários superiores ao piso salarial da categoria, aplica-

Para os empregados que já percebam salários superiores ao piso salarial da categoria, terão seus salários corrigidos em 7% (sete por cento), a partir de Abril/2013.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas poderão pagar as diferenças de salários referentes aos meses de Abril e Maio, nos contra cheques dos meses de Junho/2013 e Julho/2013.

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

CLÁUSULA SEXTA - 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 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.

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\$ 9,00 (nove reais), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que, por força da convenção coletiva de trabalho de 2012, concedem um auxílio alimentação no valor de R\$ 7,00 (sete reais), terão um prazo de até 1º de julho de 2013 para adequarem-se ao implemento do reajuste do benefício no valor previsto no caput, qual seja, R\$ 9,00 (nove reais), que será válido para todos os empregados, indistintamente, a partir de 1º de julho de 2013.

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

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 - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Por esta cláusula, fica garantido pela FETHERJ Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Rio de Janeiro e por seus sindicatos representados, os amparos previstos pelo Benefício Social Familiar a todos os 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: A forma de prestação dos serviços, gestora, requisitos, valores, penalidades e beneficiários, estão previstos no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula e aprovadas pelos sindicatos aqui representados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/04/2013**, o valor de **R\$ 8,00 (oito reais)** por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de R\$ 4,35 (quatro reais e trinta e cinco centavos), descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de R\$ 3,65 (três reais e sessenta e cinco 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 diretamente à gestora, inclusive por empresas que ofereçam qualquer benefício análogo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantido ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total da assistência a ser prestada e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, conforme item "F" do manual anexo.

PARÁGRAFO QUINTO: O 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.

PARÁGRAFO SEXTO: Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, 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.

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.

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 nº 10.820, de 17/12/2003.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, sempre na presença do homologador e com a concordância das partes, com o pagamento efetuado até as 15:00 horas ou na Superintendência Regional do Trabalho - SRT-RJ, na forma da Legislação em vigor, até o prazo de 30 dias a contar do prazo do término do aviso prévio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que não efetuar a homologação do seu empregado no Sindicato Laboral, em até 30 (trinta) dias, a contar do prazo do término do aviso prévio, pagará multa de 2% (dois por cento) do valor total da rescisão contratual de trabalho e mais um dia de salário por dia de atraso.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 Vigésima.

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 NONA - 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.

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 - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Em obediência ao que foi decidido pela Assembléia Geral Extraordinária da Categoria Profissional, realizada no dia 27.01.2013, ficam os empregadores obrigados a descontar dos empregados, sindicalizados ou não, quantia pecuniária correspondente a 01 (um) dia da totalidade da remuneração auferida no mês de Junho de 2013, 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, junto a Caixa Econômica Federal, Agência 0542, conta nº 775729-0, para a manutenção das atividades assistenciais e sociais já mantidas em favor da categoria profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 18 de Outubro de 2013, 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 18 de Outubro de 2013, 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 18 de Outubro de 2013, 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 - 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 16 de Agosto de 2013, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 16 de Agosto de 2013, 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 PRIMEIRA - 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 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 Entidades Convenientes, nos casos de concorrências, carta-convide ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIAS

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA 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 nº 8.666 de 21 de junho de 1993.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE

As partes poderão deliberar sobre a antecipação da data base da categoria dos cabineiros de elevador, caso a data base do Salário Mínimo Nacional seja antecipada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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.

RICARDO COSTA GARCIA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO

SERGIO BARBOSA DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS CAB DE ELEV DO MUNICIPIO DO R DE JANEIRO

ANEXOS
ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DO BENEFÍCIO 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	6
H. Atendimento 24 horas	6
I. Serviço funeral	6
J. Assistência Financeira Imediata.....	7
K. Manutenção de Renda Familiar.....	7
L. Assistência Alimentícia	7
M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física	7
M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho.....	8
N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos....	8
O. Comunicação de Eventos... ..	9
P. Reembolso das verbas Rescisórias	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 prevêm 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 prevêm 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 Benefício Social Familiar 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 reestruem, 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 deste Benefício) 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 desenvolvido este Benefício Social ágil e desburocratizado para solução da questão.

ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) - Forma de recolhimento:

A.1) - Os boletos para recolhimento desta contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira do Benefício Social Familiar estarão a disposição no site www.beneficiosocial.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 o Benefício Social Familiar. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente à gestora, essa redução.

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

A.5) – Os trabalhadores farão jus ao benefício, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente até o 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 do boleto 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.beneficiosocial.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 dos benefícios ou verificações de auditoria.

F) - Sanções pactuadas:

F.1) Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração deste benefício, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar sua contribuição, mensalmente, na data pactuada, 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 dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago quando da rescisão trabalhista nos casos de falecimento ou Incapacitação de trabalhador, 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 ou em caso de os empresários fazerem provisão do valor deste benefício em suas 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, os benefícios serão solicitados 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.beneficiosocial.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 do Benefício Social Familiar 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\$ 1.900,00 (Hum Mil e Novecentos 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\$ 850,00 (Oitocentos e Cinquenta 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\$ 605,00 (Seiscentos e Cinco Reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeiro no 5º (quinto) dia útil do mês, após a entrega de documento comprobatório de vínculo empregatício, e dados bancários e endereço do arrimo.

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) - Assistência Alimentícia:

L.1) - Entrega mensal, pelo período de 12 (doze) meses, no valor de R\$ 220,00 (Duzentos e Vinte 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) – Este Benefício visa atendimento do trabalhador em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social.

M.2) – Farão jus à Manutenção de Renda Familiar e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas a seguir:

M.3) – O presente benefício foi elaborado 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.

	Debilitação mental completa e permanente.
IO MENTAL	
	Impossibilidade completa e permanente.
	Impossibilidade completa e permanente.
	Impossibilidade completa e permanente.
EGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
GIA	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
O	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
MENTO DE PERNA	Em 5 centímetros ou mais.

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

-

M.1) – Este Benefício visa atendimento do trabalhador em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social.

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 e aos novos contratados.

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 os benefícios 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 dos valores dos Benefícios previstos, a multa definida no item “F” 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 aos benefícios.

-

P) - Reembolso das Verbas Rescisórias:

-

P.1) - O empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.000,00 (Hum Mil Reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informados ao Ministério do Trabalho e Emprego, em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador.

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