

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000013/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/01/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000198/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.000070/2014-59
DATA DO PROTOCOLO: 13/01/2014

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE MS, CNPJ n. 33.089.590/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL DA SILVA AMADO FELICIO;

E

SINDICATO TRAB EMPR CONSERVACAO ASSEIO DOURADOS MS, CNPJ n. 00.360.472/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERALDO SALES FERREIRA;

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 janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas de Conservação e Asseio**, com abrangência territorial em **Dourados/MS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

O piso salarial da Categoria será reajustado, a partir de 1º de janeiro de 2014 em 7,82% (sete vírgula oitenta e dois por cento), repondo as perdas salariais verificadas no período de **01/01/2013 a 31/12/2013**, passando para R\$ 744,00 (setecentos e quarenta e quatro reais), já descontadas as antecipações salariais ocorridas no mesmo período.

Parágrafo único: será livre a negociação entre a empresa e o empregado que exerça função não prevista nesta convenção, cuja remuneração seja superior a R\$ 1.050,00 (hum mil e cinquenta reais), assegurado o estudo para a inclusão destas funções não previstas no quadro da cláusula *da função de agente de asseio e conservação e das gratificações de funções específicas*, com respectiva gratificação específica.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, de seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo primeiro: o pagamento das férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início de seu gozo; o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário deverá ser efetuado no seguinte calendário: 1ª (primeira) parcela até dia 30 (trinta) de novembro do ano corrente e a 2ª (segunda) parcela até dia 20 (vinte) de dezembro do ano corrente.

Parágrafo segundo: o pagamento do salário após o 5º dia útil sujeita a empresa infratora ao pagamento de juros e correção monetária, na forma da lei, que será revertida em favor do empregado.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Os empregados admitidos para reposição de vagas, bem como àqueles designados para substituir empregados afastados de suas atividades laborais, terão garantia de recebimento do mesmo salário do substituído.

CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA MÍNIMA DE PISO SALARIAL

Fica assegurada ao empregado contratado para cumprir jornada de trabalho superior à 25h semanais, garantia do piso salarial previsto nesta convenção coletiva.

Parágrafo único: os empregados sob o regime de tempo parcial, desde que a jornada não ultrapasse 25h semanais, de acordo com o previsto no art. 58-A da CLT, receberão salário e gratificações previstas nas cláusulas *gratificações especiais por posto de serviço e da função de agente de asseio e conservação e das gratificações de funções específicas* proporcionais à jornada contratada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - RESCISÃO – SALDO DE SALÁRIOS

O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

O empregado quando no período de gozo de suas férias, receberá 50% (cinquenta por cento), de sua gratificação natalina, desde que requerido até o mês de fevereiro de cada ano.

Gratificação de Função

CLÁUSULA NONA - DA FUNÇÃO DE AGENTE DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO E DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÕES.

Fica instituída a nomenclatura de *Agente de Asseio e Conservação* para os trabalhadores cujas atividades estejam descritas nos CBO's 5-52.15 e 5-52.20.

Parágrafo único: fica convencionado que os trabalhadores vinculados às empresas de asseio e conservação que exercerem as funções específicas abaixo farão jus a uma gratificação mensal, segundo as condições e valores ora reajustados em 4% (quatro por cento) e que constituem composição do cálculo salarial para todos os efeitos legais, inclusive com reflexo nas demais verbas salariais, rescisórias, recolhimentos fundiários e previdenciários:

Item	Funções	Gratificação	Piso	Total
1	Copeira e auxiliar de cozinha	R\$ 43,28	R\$ 744,00	R\$ 787,28
2	Líder de equipe de asseio e conservação	R\$ 43,28	R\$ 744,00	R\$ 787,28
3	Auxiliar de cozinha na área rural	R\$ 83,64	R\$ 744,00	R\$ 827,64
4	Operador de fotocopiadora e ajudante de armazém	R\$ 86,61	R\$ 744,00	R\$ 830,61
5	Maqueiro, porteiro e copeiro que trabalhe em área hospitalar	R\$ 86,61	R\$ 744,00	R\$ 830,61
6	Auxiliar de Lavanderia	R\$ 86,61	R\$ 744,00	R\$ 830,61
7	Auxiliar de jardinagem	R\$ 86,61	R\$ 744,00	R\$ 830,61
8	Limpador de vidro	R\$ 86,61	R\$ 744,00	R\$ 830,61
9	Auxiliar de jardinagem na área rural	R\$ 97,83	R\$ 744,00	R\$ 841,83
10	Serviços de campo na área rural	R\$ 97,83	R\$ 744,00	R\$ 841,83
11	Salvas vidas	R\$ 97,85	R\$ 744,00	R\$ 841,85
12	Garçom	R\$ 116,24	R\$ 744,00	R\$ 860,24
13	Porteiro, garagista, manobrista, operador de estacionamento, piscineiro e ascensorista, desde que exerça sua atividade através de empresa de Asseio e Conservação.	R\$ 129,98	R\$ 744,00	R\$ 873,98
14	Cozinheira(o)	R\$ 129,98	R\$ 744,00	R\$ 873,98
15	Almoxarife	R\$ 129,98	R\$ 744,00	R\$ 873,98

16	Os empregados que trabalharem especificamente em limpeza de ruas e avenidas administradas pelo poder público – CBO 5142-15	R\$ 129,98	R\$ 744,00	R\$ 873,98
17	Cozinheira na área rural	R\$ 137,51	R\$ 744,00	R\$ 881,51
18	Serviços gerais operacionais de campo na área rural	R\$ 137,51	R\$ 744,00	R\$ 881,51
19	Operador de CFTV	R\$ 216,61	R\$ 744,00	R\$ 960,61
20	Jardineiro	R\$ 216,61	R\$ 744,00	R\$ 960,61
21	Jardineiro na área rural	R\$ 237,98	R\$ 744,00	R\$ 981,98
22	Operador de fornalha	R\$ 309,36	R\$ 744,00	R\$ 1.053,36
23	Inspetor de escola	R\$ 324,92	R\$ 744,00	R\$ 1.068,92
24	Atendente comercial	R\$ 412,30	R\$ 744,00	R\$ 1.156,30
25	Pedreiros, eletricitas, encanadores, carpinteiros, pintores, oficial de manutenção e brigadista.	R\$ 433,26	R\$ 744,00	R\$ 1.177,26
26	Operador de empilhadeira	R\$ 451,53	R\$ 744,00	R\$ 1.195,53
27	Tratorista	R\$ 476,61	R\$ 744,00	R\$ 1.220,61
28	Motorista que utilize exclusivamente veículo que exija CNH de categoria B e C	R\$ 476,61	R\$ 744,00	R\$ 1.220,61
29	Auxiliar Técnico Comercial (Nível 1)	R\$ 534,33	R\$ 744,00	R\$ 1.278,33
30	Motorista que utilize exclusivamente veículo que exija CNH de categoria D e E	R\$ 548,09	R\$ 744,00	R\$ 1.292,09
31	Agente arrecadação	R\$ 595,22	R\$ 744,00	R\$ 1.339,22
32	Assistente de projeto	R\$ 624,94	R\$ 744,00	R\$ 1.368,94
	Os encarregados de asseio e conservação farão jus a uma gratificação mensal proporcional ao número de empregados sob sua responsabilidade nos termos que segue:			
33	A) - Até vinte empregados	R\$ 129,98	R\$ 744,00	R\$ 873,98
34	B) - De vinte e um até quarenta empregados	R\$ 216,61	R\$ 744,00	R\$ 960,61
35	C) - Mais de quarenta empregados	R\$ 303,28	R\$ 744,00	R\$ 1.047,28
36	Operador de Caldeira Hospitalar	R\$ 399,14	R\$ 744,00	R\$ 1.143,14
37	Coveiro	R\$ 517,43	R\$ 744,00	R\$ 1.261,43

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS E DE GESTÃO

A partir desta CCT, as funções que exerçam atividade administrativa no empregador ou em contrato de prestação de serviço, serão previstas em cláusula própria, conforme quadro abaixo, e terão a *gratificação por função* majorada em 4% (quatro por cento), que constitui composição do cálculo salarial para todos os efeitos legais, inclusive com reflexo nas demais

verbas salariais, rescisórias, recolhimentos fundiários e previdenciários:

Item	Funções	Gratificação	Piso	Total
1	Recepcionista	R\$ 86,61	R\$ 744,00	R\$ 830,61
2	Auxiliar de escritório	R\$ 129,98	R\$ 744,00	R\$ 873,98
3	Auxiliar administrativo (nível I) – CBO 4110.05	R\$ 170,60	R\$ 744,00	R\$ 914,60
4	Secretária	R\$ 216,61	R\$ 744,00	R\$ 960,61
5	Auxiliar de Departamento Pessoal	R\$ 216,61	R\$ 744,00	R\$ 960,61
6	Telefonista, digitador e auxiliar técnico em informática	R\$ 303,28	R\$ 744,00	R\$ 1.047,28
7	Supervisor operacional/setorial	R\$ 324,91	R\$ 744,00	R\$ 1.068,91
8	Auxiliar administrativo (nível II) – CBO 4110.35	R\$ 394, 82	R\$ 744,00	R\$ 1.138,82
9	Supervisor/coordenador administrativo	R\$ 649,89	R\$ 744,00	R\$ 1.393,89
10	Secretária de nível superior	R\$ 745,47	R\$ 744,00	R\$ 1.489,47
11	Encarregado de departamento no setor administrativo	R\$ 779,89	R\$ 744,00	R\$ 1.523,89
12	Gestor de RH com curso superior	R\$ 1.057,75	R\$ 744,00	R\$ 1.801,75

Parágrafo único: Nos termos do art. 62, II da CLT, serão *cargos de confiança* as funções de *supervisor operacional/setorial* e *supervisor/coordenador administrativo*, tendo direito a gratificação por cargo de confiança no importe de 40% (quarenta por cento) do salário efetivo, considerado o piso salarial previsto na *clausula reajuste salarial* desta CCT acrescido da gratificação prevista nesta cláusula, somente enquanto o empregado estiver no respectivo cargo.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÕES ESPECIAIS POR POSTO DE SERVIÇO

As partes estabelecem que os trabalhadores vinculados às empresas de asseio e conservação que prestarem serviço nos locais específicos abaixo farão jus a uma gratificação mensal, somente enquanto estiverem prestando serviço no respectivo local, segundo condições e valores ora reajustados em 4% (quatro por cento) como segue:

Item	Funções	Gratificação
1	Os empregados que trabalharem exclusivamente em: aeroportos, estações rodoviárias, ferroviárias, centros comerciais, shopping-center, supermercados, hospitais, posto de saúde, casas de diversões, lojas de departamentos e terminais de transbordo de ônibus urbanos farão jus a uma gratificação de:	R\$ 86,61

2	Os empregados que trabalharem em áreas industriais, mesmo que em setores administrativos, desde que contíguos e pertencentes a mesma planta topográfica da área onde se tem a atividade de indústria, farão jus a uma gratificação mensal de:	R\$ 129,98
---	---	------------

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As duas primeiras horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) para as demais excedentes.

Parágrafo primeiro: domingos e feriados trabalhados e não compensados com repouso em outro dia serão remunerados em dobro, exceto os domingos previstos no regime de jornada compensatória 6x18, em que a folga ocorreu no sábado, e no regime 12x36, onde a folga considera-se intercalada no lapso das 36h de descanso. Os feriados trabalhados e não compensados com outro dia de folga, serão remunerados em dobro.

Parágrafo segundo: havendo transporte fornecido pela empregadora para os locais de trabalho, mesmo que de difícil acesso ou sem disponibilidade de transporte público ou particular, somente serão computadas as horas *in itinere* (horas extras) após o decurso de 60 (sessenta) minutos em cada trajeto.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalhador que laborar no horário de 22h (vinte e duas horas) de um dia às 5h (cinco horas) do dia seguinte, fará jus ao recebimento de adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento), mas não será considerada a redução da hora noturna, que será computada em 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo único: o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) perdurará enquanto se mantiver a desconsideração da redução da hora noturna, tratando-se de benefícios compensatórios, comprometendo-se as entidades sindicais em suprimir o percentual de 5% (cinco por cento) do adicional, se optarem por adotar a redução da hora noturna em normas coletivas posteriores, ou por decisões judiciais ou lei superveniente que impeça a aplicação desta cláusula.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Aos empregados que exercem suas atividades em áreas insalubres será devido o pagamento adicional de insalubridade de acordo com o percentual definido pelo grau apurado em perícia técnica ou no que a lei definir.

Parágrafo único. Será assegurada a percepção do adicional de insalubridade em grau médio, no percentual de 20% (vinte por cento), para a função *os empregados que trabalharem especificamente em limpeza de ruas e avenidas administradas pelo poder público – CBO 5142-15 da cláusula da função de agente de asseio e conservação e das gratificações de funções*, salvo se for apurado grau máximo através de perícia técnica.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Os empregados que laborarem em atividades ou operações perigosas na forma aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego terão assegurados pagamento de adicional de periculosidade definido em lei e em decorrência de perícia técnica definindo os locais considerados como área de risco.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO DE ASSIDUIDADE

As empresas sortearão, a cada três meses, uma cesta básica no valor de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) para cada grupo de 15 (quinze) funcionários, como forma de incentivo e premiação à assiduidade de seus empregados. Referidos sorteios serão realizados nos meses de Janeiro, Abril, Julho e Outubro. Somente participarão do sorteio aqueles que não tiveram faltas de qualquer espécie, durante o trimestre anterior e que não tenham sido beneficiados com o Auxílio Alimentação, conforme cláusula *auxílio alimentação*. As empresas deverão repassar ao SEAC/MS e STECAD/MS a relação dos contemplados.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AJUDA DE CUSTO DE MANUTENÇÃO DE VEÍCULO E COMBUSTÍVEL

Nos termos do art. 457, § 2º da CLT, o empregado que utilizar veículo próprio, ou de terceiro que esteja sob sua posse, para a execução do serviço, receberá as seguintes ajudas de custo:

I – indenização pela manutenção e depreciação do veículo, consistente em valor estipulado entre as partes, conforme as peculiaridades do veículo, mediante termo escrito;

II – auxílio combustível para a execução do labor, segundo a média mensal de consumo, que será apurada pelo controle diário da quilometragem, em planilha fornecida pela empresa.

Parágrafo único. Nos termos da legislação supra, as parcelas estipuladas nesta cláusula possuem natureza indenizatória, não constituindo remuneração e, portanto, não integrando o salário dos empregados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Fica convencionada a concessão de Auxílio Alimentação no valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) mensais ou Vale Compra-Alimentação, no mesmo valor, mediante contra recibo específico para os empregados vinculados aos contratos firmados com os tomadores de serviço.

Parágrafo primeiro: o empregado que trabalhar em jornada parcial terá direito ao referido benefício em valor proporcional a sua jornada.

Parágrafo segundo: o valor do ticket alimentação ou do Vale Compra Alimentação, previsto no *caput* desta cláusula, poderá ser majorado na exata correspondência do valor pago ou repassado pela empresa tomadora de serviço a que o funcionário estiver vinculado.

Parágrafo terceiro: por tratar-se de benefício e em observância a previsão do parágrafo anterior, poderá haver a majoração e/ou minoração do valor do auxílio-alimentação durante o contrato de trabalho e na hipótese da alteração do posto de trabalho do empregado, respeitando sempre o valor mínimo fixado no *caput* desta cláusula.

Parágrafo quarto: ajusta-se que o Auxílio Alimentação será concedido através de ticket ou Vale Compra.

Parágrafo quinto: a empresa filiada ao sindicato patronal poderá substituir o Auxílio Alimentação pelo fornecimento de refeição em restaurante ou *marmítex*, desde que autorizado por Acordo Coletivo a ser homologado entre a empresa e o Sindicato Laboral. O sindicato laboral poderá fiscalizar, a qualquer momento, a qualidade da refeição oferecida.

Parágrafo sexto: o auxílio alimentação deverá ser pago até o dia 5º (quinto) dia útil do mês.

Parágrafo sétimo: o primeiro pagamento se dará no prazo de até 20 (vinte) dias após a contratação, devendo ser pago o valor proporcional ao mês de admissão e o mês subsequente. No ato da contratação, o empregador poderá optar pelo pagamento imediato do auxílio alimentação em pecúnia, em valor proporcional ao período compreendido entre o dia da contratação e o último dia do mês.

Parágrafo oitavo: para cada ausência do empregado ao trabalho, por qualquer motivo, acarretará o desconto de 1/22 (um vinte e dois avos) do valor do benefício, que será descontado no pagamento do benefício do mês subsequente.

Parágrafo nono: o auxílio alimentação não tem natureza salarial e caráter de salário *in natura*, portanto, não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, rescisórias e encargos sociais. Valores superiores ao auxílio alimentação estabelecido permitirá ao empregador o desconto participativo previsto em lei. Aplica-se no que couber, às disposições da Lei 6.321/76-(PAT).

Parágrafo décimo: os feriados e descansos semanais remunerados não poderão servir de base para o desconto da fração prevista no parágrafo oitavo.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale transporte em quantidade necessária ao trajeto de ida e volta ao trabalho de seus empregados, ficando proibido o uso do vale para qualquer outra finalidade, conforme definido na Lei 7.418/85 e 7.619/87 e Decreto 95.247/87.

Parágrafo primeiro: no caso de descumprimento da primeira parte desta cláusula, a empresa incorrerá numa multa de 30% do salário mensal do empregado, sendo esse valor revertido ao empregado prejudicado.

Parágrafo segundo: fica vedado as empresas o desconto do vale transporte em caso de comparecimento do empregado ao médico, por um dia apenas, mediante apresentação do respectivo atestado.

Parágrafo terceiro: no caso de extravio, perda e dano do Cartão Magnético de Vale Transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

Parágrafo quarto: poderá a empresa fornecer o benefício de vale-transporte ao empregado, diretamente em pecúnia, mantendo sua natureza indenizatória, sem a deflagração de reflexos, desde que este atenda sua finalidade e, ainda, seja descontada a participação do empregado no respectivo custeio, no limite previsto em lei.

Parágrafo quinto: o empregado poderá desistir do vale-transporte, optando pelo recebimento de bicicleta fornecida pela empresa, cuja utilização e substituição será objeto de Acordo Coletivo firmado entre o sindicato laboral, o empregado e o empregador.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

Sem prejuízo do Benefício Social Familiar previsto nesta norma coletiva, fica facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

Parágrafo único: O empregado poderá se opor ao seguro contratado e seu respectivo desconto mensal, no momento da adesão ou, se aderente, em oportunidade posterior, durante o contrato de trabalho, mediante carta de próprio punho endereçada à empresa.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas viabilizarão contatos com planos e convênios médicos com objetivo de disponibilizar atendimentos de saúde com desconto aos seus funcionários. As consultas de rotina ou atendimento a familiares serão pagas pelo funcionário usufruindo o desconto conveniado pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

As empresas viabilizarão e manterão convênios com empresas para o fornecimento de cestas básicas aos seus trabalhadores, que serão pagas integralmente pelo funcionário interessado mediante desconto em folha de pagamento para repasse ao fornecedor.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIA

Fica excluída a cláusula “Convênio Farmácia” que tinha a seguinte redação: “*As empresas firmarão convênio com farmácias, drogarias ou outras modalidades, com desconto aos funcionários. Os medicamentos serão adquiridos mediante requisição fornecida pela empresa de acordo com a receita médica apresentada. O valor da compra será descontado integralmente no holerite de pagamento do funcionário adquirente.*”

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Por esta cláusula todos os trabalhadores pertencentes à categoria profissional subordinada a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, receberão serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador, como definido no parágrafo quinto desta cláusula, responsabilizando-se a Entidade Sindical Patronal e Laboral a manter e a gerir a assistência social, ou ainda, através de organização gestora especializada aprovada pela Entidade Sindical Patronal e Laboral.

Parágrafo primeiro – A prestação dos benefícios sociais se dará na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula.

Parágrafo segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto

consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/02/2014**, o valor de **R\$ 7,70 (Sete Reais e Setenta Centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo.

Parágrafo terceiro: o custeio do benefício assistencial familiar sindical será de responsabilidade integral das empresas, não podendo haver qualquer desconto do salário do empregado

Parágrafo quarto: o presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório em relação à empresa e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo quinto: 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 garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

Parágrafo sexto: o empregador que por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador, ou do cônjuge ou filho oficialmente reconhecido do trabalhador, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora da assistência dos valores das assistências prestadas e, ainda, pagará multa equivalente a uma vez o valor total da assistência prestada, que será revertida em favor do trabalhador ou seus dependentes. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "F" do manual anexo.

Parágrafo sétimo: 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, pelo site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo oitavo: 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 nono: 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 décimo: por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de Convenção Coletiva de Trabalho, o STECAD possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos pactuados nesta cláusula, sem prejuízo de aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOS CONVÊNIOS

O sindicato laboral firmará convênios com empresas fornecedoras de serviços de assistência médica privada, cesta básica, convênio farmácia, convênio gás, refeições, apoio familiar e outros benefícios, destinados somente aos empregados sindicalizados.

Parágrafo primeiro: os empregados que tiverem interesse nos convênios, deverão firmar termo de adesão na sede do sindicato laboral, especificando os convênios de seu interesse.

Parágrafo segundo: o empregado não poderá utilizar mais que 30% (trinta por cento) de sua remuneração, acrescida das gratificações, se existentes, para o gozo dos convênios.

Parágrafo terceiro: o sindicato laboral autorizará o uso dos convênios, mediante requisição numerada do empregado, com os seguintes dados:

- a) nome e assinatura do empregado;
- b) nome do Prestador Conveniente;
- c) objeto da requisição;
- d) valor da requisição.

Parágrafo quarto: o sindicato laboral apresentará para a empregadora até o dia 21 (vinte) de cada mês a cópia das requisições de cada empregado, assim como, relatório dos gastos e serviços utilizados, cujo desconto será incluído na folha de pagamento do mês em curso.

Parágrafo quinto: o sindicato laboral apresentará o termo de adesão aos conveniados firmados pelo empregado, juntamente com apresentação do primeiro relatório de utilização dos convênios e copia das requisições do respectivo mês.

Parágrafo sexto: o controle da utilização até limite de 30% (trinta por cento) da remuneração será feito pelo sindicato laboral, mediante o cadastro das requisições dos respectivos filiados.

Parágrafo sétimo: no ato da adesão firmada pelo empregado, o sindicato laboral deverá apurar a existência de convenio similar já firmado pela empregadora, evitando a duplicidade de benefícios.

Parágrafo oitavo: é de responsabilidade do empregado o desconto além de 30% (trinta por cento) por cento, decorrente de convênios firmados pelo sindicato laboral e pelo empregador, desde que ocorrido uma só vez, situação que deve ser corrigida no mês posterior.

Parágrafo nono: A empresa deverá repassar o valor do convênio para o sindicato dia 13 de cada mês.

Parágrafo décimo: o atraso no repasse dos descontos pela empregadora acarretada multa de 10% (dez por cento) do valor devido.

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RETENÇÃO DA CTPS

A empregadora deverá anotar a CTPS no prazo previsto no art. 29 da CLT, e terá o prazo de 10 (dez) dias para devolvê-la ao empregado, com a devida anotação, sob pena de pagar multa correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção da CTPS a ser revertida em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias, se firmado por prazo inferior, só poderá ser prorrogado por uma única vez.

Parágrafo único: as empresas poderão submeter ao contrato de experiência o empregado readmitido para a mesma ou outra função anteriormente exercida, desde que tenha decorrido o prazo de 90 (noventa dias) da demissão, e o novo contrato de trabalho seja destinado para tomador de serviço diverso do anterior, salvo se decorrer o período de 1 (um) ano, em que poderá ser submetido ao contrato de experiência para a mesma função e mesmo tomador de serviço.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO INDIRETA

Em caso de rescisão indireta, declarada judicialmente, nas hipóteses do artigo 483 da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, a empregadora pagará multa de 01 (um) piso da categoria em favor do empregado, sem prejuízo das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de dispensa por justa causa, o empregador comunicará por escrito ao empregado o motivo da demissão e o seu enquadramento legal, sob pena de, por presunção, ser caracterizada como demissão imotivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO CONTRATUAL

A homologação de rescisão contratual e pagamento das verbas rescisórias aos empregados

que contarem com mais de 12 (doze) meses de trabalho será obrigatoriamente assistida pelo Sindicato dos Trabalhadores para efetiva validade homologatória. Recomenda-se o agendamento da homologação com antecedência de 24 horas.

Parágrafo primeiro: o empregado que recebe remuneração variável terá como cálculo, para efeito de rescisão contratual, pagamento de férias, décimo terceiro salário, a média salarial dos últimos oito meses.

Parágrafo segundo: por ocasião de homologação de rescisão contratual de trabalho, as empresas deverão atender e apresentar ao sindicato laboral os seguintes documentos:

- A) rescisões após as 15:00 (quinze) horas somente com pagamento em espécie;
- B) rescisão vencida somente com a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT;
- C) termo da rescisão de contrato em duas vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado;
- D) termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego;
- E) CTPS com anotações devidamente atualizadas;
- F) ficha de registro do empregado atualizado;
- G) cópia do aviso prévio, do atestado de saúde demissional e carta de preposição;
- H) extrato atualizado da conta vinculada - FGTS;
- I) GRR (Guia de Recolhimento Rescisório), no caso de demissão sem justa causa;
- J) guia de comunicação de dispensa – CD, para fins de habilitação do Seguro Desemprego;
- K) extrato comprovando o último recolhimento e o depósito rescisório do FGTS devido;
- L) chave de identificação.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO

No curso de aviso prévio de iniciativa da empresa, o empregado que obtiver novo emprego e comprovar por escrito através de declaração de novo empregador tal condição, ficará dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio e o empregador dispensado da obrigação de pagamento dos dias restantes.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - APOSENTADORIA

É vedada a dispensa de empregado que estiver há 24 (vinte e quatro) meses ou menos da aquisição do direito à aposentadoria por idade, salvo por dispensa motivada por justa causa nos termos da CLT.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ASSISTÊNCIA E DA INCLUSÃO SOCIAL DO TRABALHADOR

As empresas contribuirão em favor do Sindicato Laboral e Patronal, mediante valor mensal de R\$ 3,00 (três reais) por empregado, para a operacionalização da Associação Escola (Instituto PROFAC) destinada à **EDUCAÇÃO, MEIO AMBIENTE, CULTURA E ASSISTÊNCIA SOCIAL**.

Parágrafo primeiro: a contribuição será recolhida, mediante pagamento de boleto bancário, cuja prestação de contas será apresentada nas Assembleias Gerais.

Parágrafo segundo: o valor devido (tomando-se por base o número de empregados da empresa conforme CAGED por CNPJ, referente ao respectivo mês anterior) será recolhido até o dia 15 de cada mês.

Parágrafo terceiro: as empresas que possuírem contratos de prestação de serviço em outros Estados, apresentarão justificativa escrita informando o número de empregados não abrangidos por esta CCT. O número dos respectivos empregados não será computado para calcular a contribuição mensal do fundo.

Parágrafo quarto: os sindicatos poderão fiscalizar a existência de empregados alocados em outros Estados, respondendo a empresa pela veracidade da justificativa apresentada, incorrendo em multa de 5 (cinco) vezes valor da contribuição devida pelos empregados omitidos, caso seja apurada a irregularidade nas informações prestadas, salvo se comprovada ausência de má-fé, que será feita por recurso apresentado à Assembleia Geral, sendo esta a única competente para excluir a punição.

Parágrafo quinto: em caso de atraso, serão aplicados juros de 1% (um por cento) ao mês e multa de 10% (dez por cento) e será óbice para a expedição de Certidão de Regularidade Sindical. A multa de 10% (dez por cento) cobrada pelo atraso será destinada à promoção de ações sociais e solidárias, entre os empregados associados à entidade sindical laboral.

Parágrafo sexto: a empresa que atrasar a contribuição por 2 (dois) meses seguidos ficará impedida de usufruir dos benefícios concedidos nesta cláusula e, em caso de quitação do débito, a empresa voltará a ter o gozo do benefício somente após o transcurso de 3 (três) meses contados da data do pagamento, desde que esteja adimplente com as contribuições vincendas.

Parágrafo sétimo: por se tratar de benefício destinado aos empregados do segmento, o sindicato laboral terá o dever de fiscalizar a adimplência do pagamento e a correspondência entre o número de empregados e o valor de recolhimento.

Parágrafo oitavo: para garantir a isonomia entre as empresas do segmento, o valor da contribuição deverá formar o preço do serviço oferecido e/ou prestado, constando em todas as planilhas de custo de licitações públicas e contratos privados.

Parágrafo nono: em contrapartida à contribuição das empresas, o Sindicato Laboral contribuirá com o equivalente a 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três por cento) do valor

previsto no *caput* desta cláusula, com base no número de empregados filiados na entidade sindical laboral, e será paga até o dia 20 (vinte) de cada mês, mediante boleto bancário na conta bancária indicada pelas entidades sindicais.

Parágrafo décimo: a contraprestação paga pelo sindicato laboral não poderá ser descontada dos empregados.

Parágrafo décimo primeiro: a contribuição prevista nesta cláusula não pode ser objeto, em hipótese alguma, de desconto da remuneração dos empregados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

As empresas fornecerão a todas as empregadas, que tiverem o contrato de trabalho rescindido, a DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE DIREITO À REINTEGRAÇÃO para a hipótese de descoberta, posterior à rescisão do contrato de trabalho, de estado gestacional cuja origem se deu durante o vínculo de trabalho.

Parágrafo primeiro: como princípio de boa-fé, a empregada que receber a DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE DIREITO À REINTEGRAÇÃO deverá informar imediatamente à ex-empregadora, na hipótese de descoberta, posterior à rescisão do contrato de trabalho, de estado gestacional cuja origem se deu durante o vínculo de trabalho, sob pena de perder o direito à indenização do período compreendido entre a demissão e a efetiva comunicação.

Parágrafo segundo: a DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE DIREITO À REINTEGRAÇÃO deverá conter as seguintes informações:

I – o embasamento legal (art. 10, II, *b*, ADCT) que garante à empregada gestante o direito a garantia de emprego e de reintegração imediata ao trabalho.

II – a afirmação expressa de que a empregada tem o direito de ser reintegrada ao trabalho, caso descubra estar gestante após a rescisão do contrato de trabalho, mas com início do estado gestacional durante o vínculo de trabalho.

III – o dever da empregada em informar imediatamente à ex-empregadora da descoberta da gravidez, cujo início se deu durante o vínculo de trabalho, sob pena de configurar renúncia ao aludido direito.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SERVIÇO MILITAR

Será garantido o emprego do funcionário em idade de prestar o serviço militar, desde a incorporação até 60 (sessenta) dias após o efetivo desligamento da unidade militar.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADAS

O horário de trabalho dos empregados poderá ultrapassar o período diário de 8 (oito) horas de segunda a sexta-feira, para compensação do sábado não trabalhado, ou jornada de 7 horas e 20 minutos diários trabalhadas com uma folga semanal, garantindo no mínimo uma mensal aos domingos; perfazendo toda a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. O intervalo intrajornada para repouso e alimentação para qualquer trabalho contínuo que exceda 6 (seis) horas, será no mínimo de 1 (uma) hora, podendo exceder de 2 (duas) horas em conformidade ao estabelecido no art. 71, § 1º da CLT, mediante prévio conhecimento no contrato individual de trabalho e consequente autorização do sindicato laboral.

Parágrafo primeiro: faculta-se às empresas a contratação de jornada de trabalho em regime fixo de revezamento de 12 (doze) horas trabalhadas e 36 (trinta e seis) horas de descanso compensatório; ou no regime de 06 (seis) horas diárias de trabalho por 18 (dezoito) horas de descanso compensatório, de segunda a sexta-feira e um plantão de trabalho de 12 (doze) horas nos finais de semana (sábado ou domingo), de acordo com a escala de revezamento para, em ambas, completar a jornada mensal de até 220 (duzentos e vinte) horas, não se aplicando a redução da hora noturna conforme cláusula *adicional noturno*. Em vista dos benefícios previstos na jornada 12x36, onde o labor é praticado dia sim, dia não, as partes acordam que o DSR (descanso semanal remunerado) encontra-se inserido no lapso das 36 (trinta e seis) horas de descanso, exceto quanto ao trabalho prestado em feriado, que deverá ser remunerado em dobro.

Parágrafo segundo: faculta-se às empresas a prática do Banco de Horas de acordo com a Lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998, permitindo que a compensação possa ser feita até os 120 (cento e vinte) dias legais, na proporção de "uma hora extra por uma hora simples", de maneira que não exceda no período a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, salvo o regime da jornada compensatória 12x36. Por ocasião de rescisão ou encerramento de contrato de trabalho com indenização do aviso prévio, o total de horas extras em crédito deverá ser quitado em espécie com as verbas rescisórias. Em caso de aviso prévio trabalhado, a critério do empregador, as horas extras em crédito poderão ser compensadas com redução de jornada no aviso prévio.

Parágrafo terceiro: as funções de cargo de confiança, previstas na cláusula *da função de agente de asseio e conservação e das gratificações de funções específicas*, parágrafo único (funções de *supervisor operacional/setorial e supervisor/coordenador administrativo*), não se submeterão a controle de jornada, devido as suas características de comando, nos moldes do art. 62, da CLT, devendo tal condição ser anotada na CTPS, somente enquanto o empregado

estiver no respectivo cargo.

Parágrafo quarto: conforme portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas poderão utilizar sistemas manuais, mecânicos ou eletrônicos de controle de ponto.

Parágrafo quinto: as empresas poderão utilizar sistema eletrônico alternativo de controle de ponto, através de aparelhos não cadastrados no Ministério do Trabalho e Emprego, desde que estes cumpram com os requisitos das portarias 373/2011 e 1.510/2009 e demais portarias do Ministério do Trabalho e Emprego que venham a disciplinar o assunto.

Parágrafo sexto: as empresas poderão utilizar, simultaneamente, sistemas mecânicos, manuais e eletrônicos em diferentes estabelecimentos ou postos de serviço.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO DO ART. 384 DA CLT

Nos termos do art. 384 da CLT, será concedido intervalo de 15 minutos para a empregada (sexo feminino) que vier a prorrogar a jornada de trabalho normal, que será concedido entre o término desta e o início da jornada extraordinária.

Parágrafo primeiro. Entende-se como jornada de trabalho normal aquela que não ultrapassar o limite de 8 horas diárias, ou quando decorrente de compensação de jornada, àquela previamente estipulada para a jornada diária trabalhada, desde que não seja ultrapassado o limite de 44 horas semanais.

Parágrafo segundo. Em caso de jornada de trabalho inferior a 8 horas diárias e/ou 44 horas semanais, deverá ser levado em consideração à jornada de trabalho pactuada em contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro. O intervalo de 15 (quinze minutos) previsto no art. 384 a CLT não será considerado para o tempo a disposição do empregador e não integrará a jornada de trabalho para cálculo de salário e/ou remuneração de horas extras.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas de empregados que assistirem aos seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, em caso de internação e cirurgia por um período máximo de 05 (cinco) dias no mês, desde que devidamente comprovado por atestado médico no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas.

Parágrafo primeiro: em caso de falecimento dos pais, irmão, filho, cônjuge ou dependente legal, o trabalhador poderá se ausentar até 2 (dois) dias consecutivos apresentando a Empresa o atestado de óbito.

Parágrafo segundo: em virtude de casamento, o trabalhador poderá se ausentar por 3 (três) dias, comunicando a empresa com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, e apresentar a certidão de casamento no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após a realização do casamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONOS DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas faltas ao serviço do empregado estudante submetido a exame escolar regular, desde que o empregador seja avisado com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas. O estudante deverá comprovar o fato através de declaração emitida pelo estabelecimento de ensino no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a realização das provas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincidam com sábados, domingos e feriados.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

Será garantida a licença maternidade, inclusive da mãe adotiva, conforme previsto em Lei.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

Será mantida licença paternidade de 07 (sete) dias, por nascimento de filho, na primeira semana, ficando facultada alteração do tempo de licença, se alterada por dispositivo legal (inciso III, artigo 473, da CLT).

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LOCAL DE REFEIÇÃO

As empresas reivindicarão junto aos tomadores de serviço locais adequados para refeição de seus funcionários e local para guarda de pertences pessoais. São vedadas refeições em via pública e lugar anti-higiênico.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS E UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, quando o serviço exigir, equipamentos de proteção individual, tais como: luvas, botas e similares, bem como uniformes, que deverão ser renovados de acordo com a necessidade e comprovação de desgastes, observando as normas e condições das empresas. Os equipamentos de proteção são de uso obrigatório pelos empregados.

Parágrafo único: os EPI's fornecidos aos coletores de lixo, varredores de ruas e avenidas e aos garis serão de uso obrigatório.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CIPA

Serão criadas COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA em conformidade com a lei, sendo acompanhada pelo sindicato laboral através de técnicos credenciados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAME MÉDICO

Nos termos do artigo 168 da CLT e das instruções complementares do Ministério do Trabalho e Emprego - NR-07, expedida pela Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador, as empresas firmarão convênio médico ou contratarão profissionais para proceder os exames médicos ocupacionais e periódicos de seus funcionários, a cada doze meses, conforme natureza do trabalho realizado.

Parágrafo único: os trabalhadores lotados em áreas e ambientes insalubres se submeterão a exames periódicos a cada seis meses.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO

Os atestados emitidos por médicos especialistas credenciados pelo SUS, POSTOS DE SAÚDE MUNICIPAIS, CASSEMS, UNIMED, INSTITUIÇÕES HOSPITALARES e outros

convênios serão aceitos pelas empresas e deverão ser entregues ao empregador no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar da data do afastamento.

Parágrafo primeiro: os empregadores admitirão atestados emitidos por dentista conveniado da empresa e do sindicato dos trabalhadores quando da necessidade de extração de dentes e cirurgias bucais.

Parágrafo segundo: os empregadores poderão submeter o empregado que apresentar atestado ao médico do trabalho de sua escolha, que avaliará a sua condição de saúde.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AFASTAMENTO DO EMPREGADO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA

A cada três meses, a empresa deverá encaminhar ao sindicato dos trabalhadores uma relação com os nomes dos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho ou por doença.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACIDENTE DE TRABALHO

Em caso de acidente de trabalho, a empresa providenciará socorro imediato ao empregado, acionando o Corpo de Bombeiros ou Ambulância apropriada para o transporte do trabalhador até o estabelecimento hospitalar.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

Os representantes do Sindicato dos Trabalhadores terão acesso às dependências das empresas e locais de trabalho dos empregados da categoria quando se fizer necessário para tratar de assuntos de interesse da classe e verificação de condições de trabalho, mediante consulta formal à empresa responsável pelos serviços. O sindicato patronal poderá, em caso de irregularidade constatada ou formalmente denunciada, acompanhar o sindicato laboral na verificação ou oferecer apoio logístico para fazê-lo.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL

O Presidente, para atendimento do mandato sindical, fica dispensado do expediente diário na empresa, assegurando-lhe o salário mensal e respectivas vantagens previstas na presente CCT, a serem suportados pelo sindicato laboral.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

Fica garantido o afastamento aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários e cursos realizados pelas entidades sindicais.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - APRESENTAÇÃO DO CAGED

Todas as empresas atuantes no Estado de Mato Grosso do Sul, com sede neste ou em outro estado da federação, independentemente de serem filiados ao Sindicato Patronal, ou não, deverão encaminhar à este cópia do CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do mês anterior, até o último dia do mês corrente, sob pena de multa de 1 piso salarial da categoria, por mês em falta e poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor desta cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - APRESENTAÇÃO DA CÓPIA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Todas as empresas atuantes no estado de Mato Grosso do Sul, com sede neste ou em outro Estado da Federação, independentemente de serem filiados ao Sindicato Patronal, ou não, deverão encaminhar à este cópia da CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, sob pena de multa de 1 piso salarial da categoria, podendo o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor desta cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMPROVANTES DE RECOLHIMENTOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer ao sindicato dos trabalhadores cópias de documentos comprovando a regularidade dos pagamentos referentes ao Convênio de Apoio Familiar dos Funcionários, conforme estabelecido na cláusula *benefício social familiar*. Deverão ainda apresentar cópia da RAIS - Relação Anual de Informações e Salários até o último dia útil do mês de Junho do ano em exercício.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A título de contribuição assistencial laboral, as empresas descontarão em folha de pagamento

o equivalente ao valor de um dia de trabalho de cada empregado sindicalizado. O valor deverá ser creditado em favor do sindicato dos trabalhadores até o dia 10 (dez) de julho de 2014, conforme aprovação em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, sendo este desconto referente ao mês de junho de 2014, devendo as empresas procederem com o recolhimento através de guia própria fornecida pelo Sindicato Laboral, junto à agência nº 0562, Operação 003, conta corrente 1241-7, da Caixa Econômica Federal, sito à Rua Joaquim Teixeira Alves, Dourados/MS.

Parágrafo único. É garantido o direito de oposição do empregado sindicalizado ao referido desconto, mediante manifestação de desfiliação apresentada na sede do sindicato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea e, da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2014, a importância equivalente a 1,4% (um vírgula quatro por cento) do salário de cada empregado sindicalizado e limitado o desconto individual mensal de R\$ 10,00 (dez reais), a título de Contribuição Confederativa Laboral.

Parágrafo primeiro: as importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao STECAD, em guias próprias, fornecidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção monetária.

Parágrafo segundo: a empresa será responsável pela filiação dos funcionários junto ao sindicato laboral, sendo que este fornecerá as respectivas guias.

Parágrafo terceiro: os novos empregados que vierem a ser contratados após a data-base, terão o desconto efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão e filiação.

Parágrafo quarto: é garantido o direito de desfiliação e de oposição ao desconto aos empregados filiados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao desconto, que deverá ser manifestado pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho, diretamente à empresa ou ao sindicato laboral. Não terão validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, e-mail, fax enviados ao sindicato laboral ou à empresa.

Parágrafo quinto: o desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Confederativa Laboral serão de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao STECAD obrigará a empresa ao pagamento da importância devida, sem permissão de desconto ou reembolso posterior pelo trabalhador.

Parágrafo sexto: o presente desconto foi aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada na sede do STECAD, situada à Rua Joaquim Teixeira Alves, 1540, sexto andar, sala 63, Dourados/MS.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas filiadas ao SEAC-MS deverão recolher a Contribuição Confederativa Patronal, consoante a norma do inciso IV, do art. 8º, da Constituição Federal e demais legislações aplicáveis à matéria, cujo valor, determinado em Assembleia da FEBRAC - Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação, vinculado ao número de empregados existentes na empresa em junho de 2014.

- A) empresa com até 500 (quinhentos) empregados: ½ salário mínimo;
- B) empresa com mais de 500 (quinhentos) empregados: um salário mínimo.

Parágrafo primeiro: esse valor poderá ser pago em 2 (duas) parcelas de igual valor com vencimento nos dias 05/08/2014 e 05/09/2014.

Parágrafo segundo: por atraso de pagamento desta contribuição, será cobrada uma multa de 10% (dez por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo terceiro: em caso de não recolhimento da **Contribuição Confederativa Patronal**, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E ASSOCIATIVA PATRONAL

As empresas filiadas ao Sindicato Patronal contribuirão de forma mensal a referida entidade, através da **CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL**, conforme segue:

- A) empresas com um efetivo de até 20 funcionários contribuirão com 20% (vinte por cento) do piso da categoria;
- B) empresas com um efetivo de até 21 a 50 funcionários contribuirão com 40% (quarenta por cento) do piso da categoria;
- C) empresas com um efetivo de até 51 a 70 funcionários contribuirão com 60% (sessenta por cento) do piso da categoria;
- D) empresas com um efetivo de 71 a 200 funcionários contribuirão com 70% (setenta por cento) do piso da categoria;
- E) empresas com um efetivo de 201 a 500 funcionários contribuirão com 80% (oitenta por cento) do valor do piso da categoria;
- F) empresas com efetivo de pessoal superior 501 funcionários a 600 contribuirão com 1 (hum) piso da categoria

Parágrafo primeiro: o pagamento deverá ser efetuado através de boleto bancário fornecido pela própria entidade.

Parágrafo segundo: por atraso de pagamento desta contribuição, será cobrada uma multa de 2% (dois por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo terceiro: em caso de não recolhimento da Contribuição Associativa Patronal prevista no *caput* da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Para os processos licitatórios e contratações com tomadores de serviço privados, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva deverão apresentar a CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL que atestará que a referida empresa cumpre as obrigações sindicais, cujo procedimento de emissão será regulamentado por resolução do sindicato patronal.

Parágrafo primeiro: a CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL será expedida pelas partes convenientes, assinada conjuntamente pelos respectivos presidentes do sindicato patronal e laboral, sob pena de invalidade, sendo vedada a emissão de certidões de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

Parágrafo segundo: consideram-se obrigações sindicais:

- A) recolhimento do Imposto Sindical (profissional e econômica), conforme art. 607 da CLT;
- B) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta Convenção;
- C) cumprimento integral desta Convenção e da legislação trabalhista, conforme dispuser resolução.

Parágrafo terceiro: as empresas licitantes poderão opor-se à empresa concorrente desacompanhada da CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL para qualquer certame licitatório (nas modalidades convite, tomada de preços, concorrência, concurso, leilão, pregão presencial e eletrônico), por descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo quarto: para as empresas que não exercem atividade empresarial na área representativa das entidades sindicais, a CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL será substituída pela emissão, pelos sindicatos convenientes, de DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE ATIVIDADE EMPRESARIAL, mediante prévia declaração desta informação pela empresa requerente ao sindicato patronal, constando expressamente que não possui contratos de prestação de serviço e empregados na área de abrangência representativa dos sindicatos emitentes, cuja emissão será regida por resolução do sindicato patronal.

Parágrafo quinto: na apresentação de propostas em certames públicos ou para tomadores de serviço privados, a empresa deverá anexar cópia desta Convenção Coletiva à CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL ou à DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE ATIVIDADE EMPRESARIAL.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Por qualquer infração a esta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas por ela abrangidas pagarão multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por empregado prejudicado, revertendo-se em benefício da parte prejudicada, ficando excluídas desta cláusula as cláusulas que já possuam cominações específicas.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - JUÍZO COMPETENTE

As dúvidas e divergências surgidas no cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas de forma amigável e, na sua impossibilidade, pela Justiça do Trabalho competente da localidade em que o empregado prestar serviço.

DANIEL DA SILVA AMADO FELICIO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE MS

GERALDO SALES FERREIRA

Presidente

SINDICATO TRAB EMPR CONSERVACAO ASSEIO DOURADOS MS

ANEXOS

ANEXO I - MANUAL DE REGRAS E ORIENTAÇÕES BENEFÍCIO SOCIAL.

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

Abaixo reproduzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/MTE/No. 92/2008

“ 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 preveem 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 preveem 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 Pessoal e Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do Benefício Social Familiar estabelecido pelo seu sindicato.

O Benefício Social Familiar tem como objetivo, amparar e transmitir tranquilidade aos trabalhadores e seus familiares em momentos felizes, no caso de nascimento de filhos dos trabalhadores ou de fatalidade, seja de que natureza for, independente de idade, doença pré-existente, ou qualquer *causa mortis*, sem quaisquer burocracias ou carências, independente, inclusive, do fato da empresa estar ou não contribuindo na forma prevista em Convenção Coletiva de Trabalho.

Os benefícios sociais descritos neste Manual de Orientação e Regras poderão ser disponibilizados pelo seu sindicato separadamente ou em grupos, de acordo com as necessidades do segmento profissional, e ainda poderão ser criados novos benefícios sociais para uma melhor relação entre o trabalhador e sindicatos.

A ocorrência de uma fatalidade desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio dos procedimentos funerários e para sua subsistência até que se reestruturam, o que as obriga 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 um complemento do Benefício Social Familiar e um *plus* a mais ao trabalhador), 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, exige comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, como, legitimidade de uma união estável, legitimidade de filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e empregadores que prestam serviços na base territorial do seu sindicato, foi desenvolvido o Benefício Social Familiar, ágil e desburocratizado, para solução dessas questões.

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 profissional 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 do trabalhador ou na sua impossibilidade, como no caso de oposição, caso haja esta previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.5) – 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 na cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

A.6) – Os trabalhadores farão jus aos benefícios, do primeiro ao último dia do mês, sendo que a quitação do boleto ocorrerá impreterivelmente até o dia do vencimento previsto no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

A.7) – Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência.

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 número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 25º (vigésimo quinto) dia do mês do recolhimento a maior ou em duplicidade.

C.2) - Após essa data ficam isentos as Entidades 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 pelos Sindicatos 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 do Benefício Social Familiar, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de recolher 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 a Entidade, através de sua gestora, o valor total dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou quando do pagamento da rescisão trabalhista havida.

F.2) – Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança judicial, acrescido de multa, juros e demais penalidades previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de trabalho.

F.3) – Se houver desconto dos trabalhadores ou em caso de os empresários fazerem provisão do valor do Benefício Social Familiar, em suas planilhas de custo, sem o devido repasse ao Sindicato, em tese, restará configurado o ilícito penal de apropriação indébita previsto no art. 168 do Código Penal Brasileiro.

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Sendo seu caráter imediato e inadiável, os benefícios serão solicitados pela simples comunicação por meio do sistema telefônico **DDG 0800 773 37 38**.

Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência de falecimento, de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, ou do nascimento de filhos, deverão formalizar a comunicação no site da gestora: www.beneficiosocial.com.br..

Se o empregador não formalizar a comunicação de falecimento, incapacitação permanente ou nascimento de filhos, no prazo estabelecido, e tal fato vier a ser de conhecimento da Entidade, esta providenciará a comunicação à gestora, ficando o empregador responsável quanto as penalidades e cominações previstas em Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Os documentos hábeis para a continuidade da prestação do Benefício Social Familiar são: Cópia da ficha de registro do(a) trabalhador(a), último CAGED apresentado ao MTE, e cópia de certidão de nascimento. Outros documentos **SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE EXPRESSAMENTE SOLICITADOS**, se reservando a gestora no direito de solicitar outros documentos que garanta a prestação dos benefícios.

G) – Atendimento 24 horas:

G.1) – Pelo sistema telefônico de discagem gratuita **DDG 0800 773 37 38**, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do Benefício Social Familiar estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

H) – Serviço Funeral:

H.1) – Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamentos necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa, dia da semana, ou horário do falecimento.

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

H.3) – A prestação personalizada dos serviços funerários e sepultamento será custeada até o valor limite definido pelos sindicatos e indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, de acordo com o credo religioso da família do trabalhador.

H.4) – Ao comunicar o falecimento, o arrimo do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo. O valor ou a diferença serão diluídos e pagos juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

I) – Benefício Financeiro Imediato:

I.1) – O valor definido pelas Entidades e indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS** será entregue ao arrimo do falecido, quando da realização dos procedimentos funerários ou em até 24 (vinte e quatro) horas do falecimento, desde que seja comunicado formalmente neste prazo e com a indicação dos dados necessários para os procedimentos.

I.2) – Caso o falecimento seja comunicado após 24 (vinte e quatro) horas do falecimento, a verba destinada ao arrimo será diluída e paga juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

J) – Manutenção da Renda Familiar:

J.1) – A verba mensal e o período definido pelas Entidades, indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao da entrega de documento comprobatório de vínculo empregatício do trabalhador, e indicação do arrimo com seu CPF e dados bancários válidos.

J.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, juntamente com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, assumindo a veracidade das informações e responsabilidade pela distribuição dos valores.

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

J.4) - As demais parcelas, bem como os valores do **Serviço Funeral e Benefício Financeiro Imediato** porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, por meio de crédito em conta do trabalhador ou arrimo, conforme o caso.

K) – Benefício Alimentar:

K.1) – Entrega mensal de 50kg de alimentos no período definido pelos Sindicatos e conforme indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, na residência do trabalhador ou na do arrimo, conforme o caso, ou, excepcionalmente, por meio 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.

L) – Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:

L.1) – O presente benefício foi elaborado exclusivamente para atender os trabalhadores que forem considerados **total e permanentemente** incapacitados para o exercício de atividades profissionais, **não estando amparadas** as demais incapacitações.

L.2) A incapacitação total e permanente deverá ser comunicada pelo empregador, diretamente à Gestora, mediante preenchimento de formulário disponível no site www.beneficiosocial.com.br, no prazo de até 90 (noventa) dias a contar do acidente ou afastamento.

L.3) – Tais trabalhadores farão jus a: **Benefício Orientação, Benefício Capacitação, da Manutenção de Renda Familiar e Benefício Alimentar**, na forma prevista nos itens respectivos deste Manual de Orientação e Regras.

L.4) – Visando o atendimento imediato do trabalhador e manutenção do seu sustento, poderá ser **antecipada** a prestação da **Manutenção de Renda Familiar e Benefício Alimentar**, pelo período de dois meses consecutivos, mediante apresentação à gestora, de declaração ou relatório médico informando o CID e sua **incapacitação total e permanente**.

L.5) – A prestação antecipada indicada anteriormente será deduzida da totalidade dos benefícios definidos pelas Entidades e indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, cujas demais serão prestadas com a comprovação da **incapacitação total e permanente**.

M) – Cartões de Identificação e Procedimentos:

M.1) – Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimentos em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.

M.2) – Os cartões estarão à disposição na base das Entidades, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade dos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos trabalhadores e aos novos contratados.

N) – Comunicação de Eventos:

N.1) – Todos os benefícios definidos pelas Entidades e indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, deverão ser comunicados, exclusivamente, no site da gestora: www.beneficiosocial.com.br. Quando do envio do comunicado o solicitante receberá no e-mail informado, uma cópia com número de protocolo, o qual deverá ser usado para solicitações e acompanhamento junto à gestora.

N.2) – Para que os benefícios estipulados pelas Entidades sejam prestados, os mesmos deverão ser comunicados formalmente à gestora, através do site www.beneficiosocial.com.br, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência**.

N.3) – Se o empregador tiver conhecimento do falecimento, nascimento de filho, ou incapacitação permanente de trabalhador e não providenciar a comunicação formal à gestora, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além dos valores definidos e indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, a multa definida em caso de inadimplência (item “F”) e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

O) – Reembolso de Rescisão:

O.1) – O empregador será reembolsado até o valor limite definido pelas Entidades e indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, em decorrência de rescisão trabalhista havida em caso de falecimento ou incapacitação permanente por perda ou redução da aptidão física de trabalhador, contra apresentação do TRCT - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho devidamente assinado pelo trabalhador ou arrimo, conforme o caso, ou outro documento equivalente.

P) – Cônjuge e Filhos

P.1) – Cônjuge e filhos menores de idade, oficialmente reconhecidos e dependentes econômico do trabalhador assistido, poderão fazer jus a benefícios, se definidos pelas Entidades e indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, e serão prestados nas mesmas condições previstas nos itens correspondentes àqueles benefícios.

Q) – Benefício Natalidade

Q.1) – O nascimento de filho de trabalhador(a) deverá ser comunicado pelo Empregador **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência**, mediante preenchimento do respectivo formulário, disponível no site www.beneficiosocial.com.br.

Q.2) – Se o empregador tiver conhecimento do nascimento e não providenciar a comunicação formal, deverá reembolsar de imediato a Entidade, através de sua gestora, o valor total do benefício a ser prestado, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador(a), sem prejuízo das demais sanções previstas por descumprimento de Acordo ou de Convenção Coletiva de Trabalho.

Q.3) – Até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao mês do comunicado, a mãe do bebê será informada pela Entidade, da disponibilidade do Benefício Natalidade e data para seu recebimento, referente ao valor definido pela Entidade e indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, quando deverá apresentar cópia da certidão de nascimento do bebê.

R) – Benefício Cultural

R.1) – O presente benefício será disponibilizado ao Assistido nos casos de óbito de trabalhador ou sua incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física. O Assistido terá direito a uma verba mensal, disponibilizada por meio de cartão físico e que será entregue na residência do trabalhador ou arrimo, conforme o caso, no valor e período definido pela Entidade e conforme indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**.

R.2) - Para que o Assistido tenha direito ao recebimento do benefício, o falecimento ou incapacitação deve ser comunicado exclusivamente no site na gestora: www.beneficiosocial.com.br **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência**, conforme previsão contida no item “N” deste Manual.

R.3) - Por ter cunho social e estritamente cultural, o valor somente poderá ser utilizado para compras nas Lojas Saraiva ou nos sites www.saraiva.com.br e www.siciliano.com.br.

R.4) – O prazo de validade do saldo disponibilizado será informado ao trabalhador ou arrimo quando da entrega do cartão na sua residência.

R.5) – O Assistido é responsável pela guarda do cartão e utilização do saldo disponível, e a entrega ou sua utilização por terceiros será de sua inteira responsabilidade.

R.6) – O cartão, por ser um vale-compra ao portador e sem identificação, não será repostado em hipótese alguma.

S) – Benefício Orientação

S.1) – Tem como objetivo, a disponibilização de um(a) assistente social profissional, para levantamento da situação familiar em caso de falecimento ou incapacitação de trabalhador, promovendo as orientações necessárias e visando a reestruturação familiar por meio de laudos e relatórios.

S.2) – O valor destinado a este benefício, definido pela Entidade e conforme indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, será encaminhado diretamente ao assistente social profissional destacado para o atendimento da família.

S.3) – Para prestação do Benefício, o empregador deverá preencher a solicitação diretamente à gestora, no site: www.beneficiosocial.com.br, informando os dados do arrimo de família, a ser contatado pelo profissional.

T) – Benefício Capacitação

T.1) – Tem como objetivo criar novas oportunidades à família por meio de cursos de capacitação profissional, na ocorrência de falecimento ou incapacitação de trabalhador, visando a manutenção e melhoria da renda familiar.

T.2) – A prestação deste benefício está vinculada à efetiva matrícula em curso de capacitação profissional.

T.3) – Do valor destinado ao benefício definido pela Entidade e conforme indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, até 80% (oitenta por cento) serão encaminhados diretamente à escola, para pagamento do curso pretendido e aquisição de materiais didáticos necessários, e 20% (vinte por cento) serão enviados diretamente ao aluno, em conta corrente, para contribuir no custeio de condução e alimentação. Caso o curso tenha um valor menor que o disponibilizado pela Entidade, a diferença será creditada diretamente na conta do aluno.

T.4) – Para obtenção do Benefício o empregador deverá preencher a solicitação diretamente à gestora, no site: www.beneficiosocial.com.br, informando os dados da escola, do aluno, e curso pretendido.

U) – Benefícios Definidos pela Entidade:

U.1) – Os benefícios sociais definidos pela Entidade serão prestados aos trabalhadores e suas famílias, nos valores e períodos indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS** abaixo;

U.2) – Os benefícios indicados na tabela abaixo estão vinculados ao efetivo recolhimento, pelo Empregador, na data convencionada pela Entidade, do boleto disponibilizado pela gestora no site: www.beneficiosocial.com.br e no valor de **R\$ X,XX (valor por extenso)** por trabalhador indicado no CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) do mês anterior ao do de recolhimento, ou, o último CAGED informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

TABELA DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS INDICADOS NOS	NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R\$
ITEM “H”	01	1.800,00
ITEM “I”	01	500,00

ITEM "J"	12	500,00
ITEM "K"	12	220,00
ITEM "O"	01	1.400,00
ITEM "P" e "H"	01	1.800,00
ITEM "P" e "I"	01	500,00
ITEM "Q"	00	0,00
ITEM "R"	00	0,00
ITEM "S"	00	0,00
ITEM "T"	00	0,00

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