CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001677/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/02/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007182/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 47998.000921/2015-45
DATA DO PROTOCOLO: 11/02/2015

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

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.524/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUI MONTEIRO MARQUES;

E

SINDE EMP EM EMP DE ASSEIO CONS LIMP URB E AMB CPS REG, CNPJ n. 00.829.360/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERALDO MAGELA 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 01º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **esta norma coletiva abrange todas as empresas e seus empregados, salvo os diferenciados legalmente reconhecidos, que prestam serviços de Asseio e Conservação (Limpeza Ambiental)**, com abrangência territorial em **Campinas/SP, Hortolândia/SP, Jaguariúna/SP, Nova Odessa/SP e Sumaré/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de **1º de janeiro de 2015**, serão garantidos os seguintes salários normativos,para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), ***exceto*** as jornadas estabelecidas nas cláusulas: ***JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS.***

1.) **PISO SALARIAL MÍNIMO** no valor de **R$ 916,19** (novecentos e dezesseis reais e dezenove centavos).

2.) Reajuste de **11,73%** (onze vírgula setenta e três por cento) para os demais salários normativos **constantes do quadro de funções e salários** abaixo transcrito**:**

PISO SALARIAL MÍNIMO	**R$916,19**
COPEIRA	**R$942,89**
LIMPADOR DE VIDRO	**R$1.036,36**
RECEPCIONISTA	**R$1.026,65**
PORTEIRO /CONTROLADOR DE ACESSO /ASSEMELHADO	**R$1.112,75**

AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	**R$1.026,65**
ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS	**R$1.209,76**
DEDETIZADOR / ASSEMELHADO	**R$1.095,82**
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	**R$1.235,92**
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO	**R$916,19**
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	**R$972,62**
DEMAIS FUNÇÕES	**R$972,62**
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi)	**R$1.185,32**
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	**R$1.352,14**
OPERADOR DE VÁCUO	**R$1.352,14**
COVEIRO / SEPULTADOR	**R$1.370,00**
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLÓGICO	**R$1.400,00**

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

3) Reajuste de **11,73%** (onze vírgula setenta e três por cento) para os demais empregados, cujas funções **não façam parte do quadro de salários normativos acima** referido **e que percebam até o valor de R$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) mensais;

3.1) Para quem ganha entre **R$ 2.500,01** (dois mil, quinhentos reais e um centavo) **até R$ 5.000,00** (cinco mil reais) mensais, **o reajuste salarial será escalonado da seguinte forma**:

3.1.**a**) aplicar-se-á **11,73%** (onze vírgula setenta e três por cento) sobre a parcela salarial até R$ **2.500,00** (dois mil e quinhentos reais);

3.1.**b**) aplicar-se-á **9%** (nove por cento) sobre a parcela salarial entre **R$ 2.500,01** (dois mil e quinhentos reais e um centavo) até **R$ 5.000,00** (cinco mil reais);

3.1.**c**) aplicar-se-á o reajuste pelo **(INPC/IBGE)** acumulado no período de 1º de janeiro **de 2014 a 31 de dezembro de 2014,** ou seja, aplicar-se-á **6,23%** (seis vírgula vinte e três por cento), **sobre a parcela salarial complementar** a **R$ 5.000,01** (cinco mil reais e um centavo).

Exemplificando: o reajuste salarial total será a soma do resultado de (a) + (b) + (c) adicionado ao salário percebido em 31.12.14.

¹** Entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, o salário a ser pago para os trabalhadores exercentes das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza; Faxineiro; Limpador; Ajudante de limpeza; Servente; Servente de limpeza; Agente de Asseio e Conservação em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações **– CBO *(Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – www.mte.gov.br).

***²** Entende-se como o piso do **HIDROJATISTA**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que

trabalham operando com pressão acima de 4.000 psi.

*³ Entende-se como o piso de **OPERADOR DE VÁCUO**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Compensação - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontâneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2014, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

4.) **COMISSÕES:**

Fica estabelecido, que o técnico em desentupimento e o auxiliar em desentupimento, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado.

4.1) o empregado que exerça função de encarregado, líder e/ou assemelhado, terá os seguintes acréscimos sobre o piso salarial profissional de sua respectiva função, por grupo de empregados supervisionados:

4.1.a) responsável por **até 10 (dez) empregados –** valor equivalente ao salário normativo da área mais **10%** (dez por cento);

4.1.b) responsável por **11 (onze) a 20 (vinte) empregados –** valor equivalente ao salário normativo da área mais **30%** (trinta por cento);

4.1.c) responsável por **21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados –** valor equivalente ao salário normativo da área mais **45%** (quarenta e cinco por cento);

4.1.d) responsável por **31 (trinta e um) ou mais empregados –** valor equivalente ao salário normativo da área mais **65%** (sessenta e cincopor cento).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

As empresas que efetuarem o pagamento de salários em cheque deverão proporcionar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

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

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados **até o 5 º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.**

1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do seu início do seu gozo;

2.) O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação vigente;

3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

As empresas deverão abrir "**conta salário**" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência. Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais:

INSALUBRIDADE:

1) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas;

2) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico, unidade de terapia intensiva);

2.1) - As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NRs 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo.

3) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de dedetizador ou assemelhado;

4) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de técnico em desentupimento e auxiliar de desentupimento.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA NONA - PERICULOSIDADE

1) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados;

2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho.

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer **cumulativa e habitualmente** outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a **20%** (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS/INTEGRAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza, não previstos nesta Convenção, integrarão o salário para os efeitos do pagamento do 13º salário, férias e FGTS.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente **PPR – Programa de Participação nos Resultados** está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

a) <u>Período de Apuração e Pagamento</u>:

Exercício 2015:

O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de **Janeiro de 2015 até Junho de 2015**, com o pagamento **<u>até o dia 10 do mês subseqüente</u>**; e de **Julho de 2015 até Dezembro de 2015**, com o pagamento **<u>até o dia 10 do mês subsequente.</u>**

b) <u>Condições Gerais:</u>

Faltas:

O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado começara com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando ao trabalho;

Parágrafo Primeiro:

Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Parágrafo Segundo:

Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante sindical laboral), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do beneficio, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

c) <u>*Valor do PPR:*</u>

R$ 223,45 (duzentos e vinte e três reais e quarenta e cinco), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais , uma no valor de **R$ 111,72** (cento e onze reais e setenta e dois centavos) e outra no valor de **R$ 111,73** (onze reais e setenta e três centavos), a primeira em **10 de julho de 2015** e a **segunda 10 janeiro de 2016**.

d) <u>*Penalização:*</u>

Fica estabelecido o pagamento de **½ (meio) piso salarial mínimo**, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré

estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado.

d.1) Caso o empregado já obtenha referido beneficio, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

d.1.1) Sendo este valor maior aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito Adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

e) *Conciliação:*

Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si.

Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na Clausula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este Programa de Participação nos Resultados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica *in natura* contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão	2 latas de 140g de extrato de tomate
2 kg de açúcar refinado	2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo	1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão	1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita a exigência do item 2 desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

CESTA BÁSICA	**ANO 2015**
VALOR EM REAIS	**R$ 88,65**

2- O empregado que apresentar falta sem justificação legal no mês, não fará *jus* ao benefício.

3 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

4 – A cesta *in natura* ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias.

Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

5 - Fica estabelecido que a não retirada da cesta in natura ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

6 - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item 4, deverá ser contra recibo.

7 - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subseqüente.

8 - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

PARÁGRAFO ÚNICO:

A irregularidade no fornecimento da cesta básica *"in natura"*, por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente.

O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas **aos sábados** (para empregados que **cumprem jornada de 44 horas semanais**).

TÍQUETE REFEIÇÃO	ANO 2015
VALOR EM REAIS	R$ 12,74
DESCONTO EM REAIS	R$ 0,13

Parágrafo Primeiro:

As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estão isentas do cumprimento desta obrigação.

Parágrafo Segundo:

As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado conforme tabela acima, do valor total de cada tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo Terceiro:

Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, a empresa procederá, no mês seguinte, a complementação do pagamento do vale-transporte.

1 - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.

2 - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país**, por filho com **até 18 meses de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

2 - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.

3 - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do benefício social familiar, é 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

Parágrafo Primeiro – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/01/2015**, 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, nos casos de incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, e com o expresso 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 10/01/2015, o valor de R$ 8,07 (Oito Reais e Sete Centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R$ 0,50 (Cinquenta Centavos)**. O empregador não se obriga ao pagamento da parte do trabalhador, quando este se opuser formalmente ao desconto junto ao sindicato laboral. Nesta situação, o empregador fica responsável somente pelo pagamento da parte que lhe cabe, no valor de **R$ 7,57 (Sete Reais e Cinquenta e Sete Centavos)**.

Parágrafo Terceiro – Fica também instituído o **Benefício Natalidade,** que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador(a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2015, o valor de R$ 3,25 (Três Reais e Vinte e Cinco Centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br

Parágrafo Quarto - Será observado o amplo direito de oposição ao desconto, pelos trabalhadores,desde que

apresentada de forma escrita, uma via ao Sindicato e outra à empresa, protocolizadas, a qualquer tempo.

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. Caso o afastamento do empregado seja por período inferior a 12 meses, o empregador fica desobrigado do prazo acima mencionado.

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

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

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

Parágrafo Décimo - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

É facultado às empresas firmar convênio com farmácias, drogarias ou outra modalidade para aquisição de remédios pelos empregados.

a) O desconto será efetuado em folha de pagamento, com anuência do empregado, no mês subsequente à compra.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado.

a) Ao trabalhador que estiver a 06 (seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato. A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, **NA BASE TERRITORIAL DO SIEMACO CAMPINAS.**

a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas **nas Entidades Sindicais Profissionais.**

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS dever ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

c) Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11)

De acordo com a Lei 12.506/11, o aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo **serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias,** perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de **48 (quarenta e oito) horas**, de que trata o artigo 29 da CLT.

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

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

a) as transferências **só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções** estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.

b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.

c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.

d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS

Fica garantido o pagamento de 50% (cinqüenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada inferior a 4 (quatro) horas diárias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR´s), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de salários.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;

c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64;

g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

I) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento prénatal da empregada gestante.

PARÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TURNO FIXO DE 12X36

Fica facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema **12x36** (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR´s, em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e **com a anuência DO SIEMACO CAMPINAS.**

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias-ponte.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte:

REFEITÓRIOS: Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos;

VESTIÁRIOS: Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA NO TRABALHO

a) Fica proibida a utilização de cordas para a execução de serviços de limpeza de vidros externamente.

b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao **SIEMACO CAMPINAS,** relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1(um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após.

Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos (ex.: jaleco ou jaqueta ou blusa de moleton ou blusa de lã ou casaco/paletó).

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço medico e odontológico **DO SIEMACO CAMPINAS** e seus conveniados e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.

b) A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Fica constituída uma comissão formada por técnicos da área de saúde e segurança no trabalho, que terá como tarefa, o levantamento dos graus de risco, insalubridade, etc, da atividade como um todo.

a) Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirão como balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SESMT COLETIVO

ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO: Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/ DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO, englobando as empresas da **mesma atividade** econômica, localizadas na área de representação do SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO;

->** Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos em referendados nesta cláusula. **<-

" NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4

SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

"4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho."

...

"4.14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho."

...

"4.14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela Portaria SST 17/2007)."

AVALIAÇÃO: Nos termos no item 4.14.4.3 as partes signatárias constituirão comissão paritária indicando cada qual dois componentes, e integrada ainda por dois integrantes da empresa que aderi ao sistema efetivarão a avaliação do sistema no prazo de seis meses após sua implantação.

FISCALIZAÇÃO: A partir de seis meses da implantação, a comissão paritária composta pelos signatários, poderá requisitar às empresas representadas pelo SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SAO PAULO, que não aderirem ao sistema, toda documentação relativa ao SESMT, mediante simples notificação com aviso de recebimento, com prazo de apresentação não inferior à vinte dias para análise do correto cumprimento da Legislação relativa à matéria

PARÁGRAFO ÚNICO: A não apresentação no prazo assinalado ensejará multa em favor das entidades no importe de cinco por cento (5%) do piso normativo por empregado da empresa, sendo metade à cada entidade, sem prejuízo de comunicação ao Ministério Publico do Trabalho,e à Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego;

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e" da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda categoria, independente de ser associados ou não, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês e décimo terceiro, a partir de janeiro de 2015, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário, de cada empregado, limitado o desconto individual a R$40,00, a título de Contribuição Assistencial Negocial.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao **SIEMACO CAMPINAS** em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subseqüente ao do desconto, sob pena de pagamento de multa de 10%

(dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais, devendo as empresas enviar, no mesmo prazo, a relação nominal dos empregados, com o desconto efetuado.

O **SIEMACO CAMPINAS** publicou Edital de Convocação no Jornal Diário de S. Paulo, em 13/11/2014, página 28, observando-se o amplo direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial Negocial, pelos trabalhadores, desde que apresentada de forma escrita, uma via ao Sindicato e outra à empresa, protocolizadas, a qualquer tempo.

Dos empregados que vierem a ser contratados após a data-base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto com seu respectivo repasse ao **SIEMACO CAMPINAS** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subseqüente ao vencido, sob pena das cominações legais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Esta certidão será expedida pelas partes convenentes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais:

a) recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica);

b) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção;

c) cumprimento integral desta convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenentes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRAZOS E MULTAS

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO

Fica estabelecida a data de **16 de maio** de cada ano para comemoração ao dia do trabalhador em asseio e conservação.

Neste dia, (**16 de maio de cada ano**) sendo **dia útil e trabalhado**, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, mais um tíquete-refeição para cada empregado que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R$ 25,48** (vinte e cinco reais e quarenta e oito centavos).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

ÍNDICE REMISSIVO

(Versão 151014)

Assuntos	Página
Sobre a Legalidade desta cláusula	2
Legislação	3
Introdução *(leitura obrigatória)*	4
Orientações e regras	**5**
1. Forma de Recolhimento	5
2. Prorrogação	5
3. Recolhimento a maior ou em duplicidade	5
4. Certificado de Regularidade	6
5. Apresentação de documentos	6
6. Sanções pactuadas	6
6.1. Inadimplência ou recolhimento a menor	6
Forma de prestação dos Benefícios Sociais	**7**
7. Atendimento	7
8. Cartões de Identificação e Procedimentos	8
9. Comunicação de Eventos	8
Conjunto de Benefícios Disponíveis	8
10. Benefício Natalidade	8
11. Benefício Cesta Natalidade	9
12. Benefício Farmácia	9
13. Benefício Aposentadoria	9

14. Benefício Orientação 10

15. Benefício Capacitação 10

16. Benefício Cultural 11

17. Manutenção da Renda Familiar 11

18. Benefício Alimentar 12

19. Serviço Funeral..... 12

20. Benefício Financeiro Imediato..... 12

21. Reembolso de Rescisão 13

22. Reembolso de Licença Maternidade 13

23. Reembolso de Licença Paternidade 13

24. Incapacitação Permanente para o Trabalho 13

25. Cônjuge e filhos 14

26. Disposições Gerais 15

23. Benefícios definidos pelos Sindicatos 15

Tabela de Benefícios 15

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

Abaixo reproduzimos a parte conclusiva da **NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/MTE/No. 92/2008 da 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 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 beneficio social proporciona mais um beneficio 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 beneficio 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". "

LEGISLAÇÃO

Abaixo, reproduzimos trechos de artigos da Constituição da República Federativa do Brasil e da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual garantem a legitimidade deste benefício.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Art. 7° São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

b) Celebrar contratos coletivos de trabalho;

c) Eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) Colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos, no estudo de solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) Impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

TITULO VI

CONVENÇÃO COLETIVAS DE TRABALHO

(Redação dada pelo Decreto-lei n°229 de 28.2.1967)

Art. 611 – Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, ás relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei n°229 de 28.2.1967).

INTRODUÇÃO:

Preparamos este manual com o intuito de orientar os Departamentos de Pessoal e Recursos Humanos, para melhor instruírem 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 nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma imediata e sem quaisquer burocracias, carências ou pré-existências, independente, inclusive, do fato da empresa estar ou não contribuindo na forma prevista em Acordo ou 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 para uma melhor relação entre os trabalhadores, empresas e sindicatos. Tais benefícios deverão ser previstos em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Na ocorrência de imprevistos, sérios problemas sociais podem surgir, uma vez que, raramente, as famílias contam com reservas financeiras, o que as obrigam a criar formas para angariar fundos entre familiares, vizinhos ou colegas de trabalho, como rifas, "vaquinhas" ou empréstimos, sujeitando todos a um grande constrangimento.

Este conjunto de benefícios visa preencher uma lacuna entre o fato imprevisto e a reestruturação financeira, seja ela por novas fontes de renda ou o efetivo recebimento da indenização das apólices de seguro pelas famílias dos trabalhadores, seguro este que recomendamos como um *plus* financeiro aos trabalhadores e suas famílias, uma vez que o Benefício tem a característica de prestação de serviços sociais e apoio imediato, e as apólices possuem caráter indenizatório, e ainda 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 obtido, ou seja, até que se identifiquem os beneficiários, as famílias dos trabalhadores pode contar com o Benefício Social Familiar disponibilizado pelos sindicatos, evitando que haja a desagregação familiar, pela falta de alimentos e recursos, evitando um possível problema social.

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores e suas famílias, foi desenvolvido o Benefício Social Familiar, ágil e desburocratizado, para solução dessas questões.

ORIENTAÇÃO E REGRAS:

1.) – Forma de recolhimento:

1.1) – Os boletos para recolhimento desta contribuição, estarão à disposição no site www.beneficiosocial.com.br, os quais deverão ser preenchidos mensalmente, com base no "total de empregados do último dia" do CAGED do mês anterior ao vencimento do boleto ou o ultimo declarado ao MTE.

1.2) – Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de qualquer relação nominal de trabalhadores.

1.3) – Permite-se a redução no número de empregados em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria profissional e não houver interesse de que estes recebam o Beneficio Social Familiar. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, à gestora, essa redução.

1.4) – No caso de oposição formal do trabalhador junto ao sindicato laboral, tal situação deverá ser informada a gestora, ficando a empresa responsável pela parte da contribuição a ela imposta e descrita no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Nesta situação a empresa garante seus direitos e o trabalhador perde os direitos aos benefícios.

1.5) – 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 garantidos, ao empregado, todos os benefícios previstos na cláusula, mesmo após este período e até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então a empresa retomará o recolhimento. Caso o afastamento do empregado seja por período inferior a 12 (doze) meses, o empregador ficará desobrigado do prazo acima mencionado.

1.6) – 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.

1.7) – Em caso de desligamento do trabalhador, antes da ocorrência do evento, o mesmo perderá o direito ao início da prestação do Benefício Social Familiar.

1.8) – Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência descritas no item "6" deste manual.

2.) – Prorrogação:

2.1) – Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento do boleto, desde de que não haja débitos anteriores e sua aceitação, não se constituirá em obrigação de futuras prorrogações.

3.) – Recolhimento a maior ou em duplicidade:

3.1) – Efetuando o empregador, recolhimento com base em número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago a mais será devolvido, se solicitado a gestora por escrito, mediante apresentação do CAGED utilizado para o preenchimento do referido boleto de pagamento e desde que, não haja débitos anteriores. Esta solicitação deverá ser encaminhada até o 25° (vigésimo quinto) dia do mês do recolhimento a maior ou em duplicidade.

3.2) – 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.

4.) - Certificado de Regularidade:

4.1) - O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, e outros fins, deverá ser obtido pelo site www.beneficiosocial.com.br.

4.2) - 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.

5.) - Apresentação de documentos:

5.1) - 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.

6.) - Sanções pactuadas:

6.1) - 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 na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo "total de empregados do último dia", do último CAGED, 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 pactuado na CCT. Na falta deste, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou quando do pagamento da rescisão trabalhista havida.

6.2) - Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito (SERASA, SCPC, e outros).

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

FORMA DE PRESTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

Sendo seu caráter imediato e inadiável, ficam disponíveis os **DDGs 0800 773 3738** ou **0800 580 3738.**

Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência de evento definido pelas Entidades e indicados no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" constante deste manual, deverão formalizar imediatamente a comunicação no site da gestora: www.beneficiosocial.com.br.

Se o empregador não formalizar a comunicação do evento ocorrido, ficará responsável pelas penalidades previstas.

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, sob pena de responder pela divulgação de informações falsas.

Os documentos hábeis para início da prestação do Benefício Social Familiar são: Cópia da ficha de registro do(a) trabalhador(a) com a identificação da empresa e último CAGED apresentado ao MTE.

Outros documentos **SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE EXPRESSAMENTE SOLICITADOS**, se reservando, o sindicato ou sua gestora, no direito de solicitar quaisquer documentos para garantir a correta prestação dos benefícios.

7.) - Atendimento:

7.1) - Para dúvidas, sugestões e solicitações do Benefício Social Familiar, estará em funcionamento no horário comercial de segunda a sexta das 8:00 hs as 18:00 hs, os sistemas abaixo:

- DDG 0800 773 3738 ou DDG 0800 580 3738
- e-mail atendimento@beneficiosocial.com.br
- chat disponível no site www.beneficiosocial.com.br,

7.2) - Para atendimento do Serviço funeral estará à disposição o sistema telefônico DDG 0800 773 3738 ou DDG 0800 580 3738, 24 horas por dia, 7 dias por semana.

7.3) - Em caso de inoperância técnica do sistema telefônico, será informado no site www.beneficiosocial.com.br, outras formas de contato.

8.) – Cartões de Identificação e Procedimentos:

8.1) – Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimentos em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores do setor beneficiado.

8.2) – Os cartões serão encaminhados a empresa, com base no número de trabalhadores declarados no primeiro recolhimento, acrescidos em 20%, para que a empresa tenha a disposição cartões para entrega imediata aos novos trabalhadores contratados. Quando da reposição, esta deverá requisitar a quantidade pelo site www.beneficiosocial.com.br.

8.3) – Fica sob responsabilidade da empresa, a distribuição imediata dos cartões a todos os seus trabalhadores.

9.) – Comunicação de Eventos:

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

9.2) – Devido a característica de atendimento imediato e inadiável, para que os benefícios tenham seu objetivo alcançado, os mesmos deverão ser comunicados formalmente à gestora, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência**.

9.3) – Se o empregador tiver conhecimento de algum evento definido no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" deste Manual e não providenciar a comunicação formal à gestora, dentro do prazo acima estabelecido, estará sujeito às "**Sanções pactuadas**" descritas no **item 6**, como se inadimplente estivesse, além de ressarcir o Sindicato ou sua Gestora, as despesas processuais e advocatícias causadas por sua omissão ou inércia.

CONJUNTO DE BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS

10.) – Benefício Natalidade

10.1) – O presente benefício será disponibilizado aos trabalhadores quando do nascimento de filho e tem como objetivo encaminhar uma verba à família do recém-nascido para contribuir com o conforto e adaptação na chegada do novo ente querido, sem qualquer comprovação de gasto.

10.2) – O benefício será encaminhado aos cuidados da mãe do recém-nascido por meio de cheque, crédito em conta corrente, ou outros meios, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", não podendo ser substituído por produtos ou bens materiais. Em caso de natimorto este benefício não será disponibilizado.

11.) – Benefício Cesta Natalidade

11.1) – O presente benefício será disponibilizado aos trabalhadores quando do nascimento de filho e tem como objetivo encaminhar produtos úteis ao recém-nascido e sua mãe.

11.2) – Devido ao caráter social este benefício não poderá ser prestado em espécie (dinheiro ou outra opção equivalente) e será entregue diretamente na residência da mãe do recém-nascido, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**". Em caso de natimorto este benefício não será disponibilizado.

11.3) – Nos casos em que a entrega seja inviável, por se tratar de região de alto risco aos prestadores ou de difícil acesso ao local, excepcionalmente poderá ser substituído por crédito mensal em conta corrente, para compra de materiais farmacêuticos, não podendo ser creditado o valor total de uma única vez, para que não haja desvio na finalidade deste benefício.

12.) – Benefício Farmácia

12.1) – O presente benefício tem como objetivo permitir o acesso familiar a medicamentos, em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador, podendo disponibilizar uma verba adicional por um período, para que os medicamentos não tenham custos à família, além de descontos em rede credenciada de farmácias.

12.2) – Caso disponibilizado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" será encaminhado um cartão físico e nominal com validade de 3 (três) anos, que será entregue na residência do trabalhador ou arrimo da família, para descontos em rede credenciada.

12.3) – Neste cartão será creditado a verba adicional definida pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**".

12.4) – O cartão é pessoal e intransferível, ficando o beneficiário responsável pela sua guarda e utilização do saldo disponível. Sua entrega ou utilização a terceiros será de sua inteira responsabilidade.

12.5) – Em caso de perda o cartão poderá ser reposto por solicitação do trabalhador ou arrimo da família. O custo da segunda via, será de inteira responsabilidade do trabalhador ou sua família.

13.) – Benefício Aposentadoria

13.1) – O presente benefício, tem como objetivo gratificar, por mera liberalidade, os trabalhadores pelos serviços prestados ao segmento profissional, quando da sua aposentadoria por tempo de contribuição ou idade, com a disponibilização de verba definida pelos sindicatos no valor e número de parcela indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", sem qualquer comprovação de gastos.

13.2) – Para fazer jus a este benefício, o trabalhador deverá apresentar cópia da carta de concessão de sua aposentadoria e comprovar que esteve atuando no segmento há pelo menos 5 (Cinco) anos consecutivos, a contar do pedido de requerimento da aposentadoria, ou 10(Dez) anos com interrupções desde que os 2 (Dois) últimos anos ininterruptos no segmento. Tal comprovação deverá ser feita obrigatoriamente através de carteira de trabalho.

14.) – Benefício Orientação

14.1) – Tem como objetivo a disponibilização de um(a) assistente social profissional que irá até a residência do trabalhador ou arrimo da família, para levantamento da situação familiar visando sua reestruturação, promovendo as orientações necessárias por meio de laudos e relatórios, encaminhados aos familiares e sindicatos, em caso de incapacitação permanente ou falecimento de trabalhador.

14.2) – O valor deste benefício será encaminhado diretamente ao assistente social profissional destacado ao atendimento da família, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**".

15.) – Benefício Capacitação

15.1) – O presente benefício tem como objetivo criar novas oportunidades profissionais aos familiares, nos casos de incapacitação permanente ou falecimento do trabalhador, por meio de cursos de capacitação profissional na área de interesse do beneficiado, para manutenção e melhoria da renda familiar, podendo incluir sua locomoção e alimentação.

15.2) – A prestação deste benefício está vinculada à efetiva matrícula do beneficiado em curso de capacitação profissional e apresentação de declaração firmada pela entidade de ensino, contendo a razão social, CNPJ e dados bancários da escola, assim como os dados do aluno e curso pretendido.

15.3) – O valor do benefício, definido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" será encaminhado diretamente à escola, para pagamento do curso pretendido e aquisição de materiais didáticos necessários. Caso o curso tenha um valor menor que o disponibilizado pelos sindicatos, a diferença será creditada diretamente na conta corrente do aluno, para contribuir no custeio de condução e alimentação.

15.4) – Caso este benefício esteja disponibilizado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" e não contenha valor específico, o mesmo será prestado gratuitamente pelos sindicatos envolvidos através de cursos profissionalizantes por eles administrados.

16.) – Benefício Cultural

16.1) – Este benefício tem como objetivo viabilizar o acesso cultural e social do trabalhador e seus familiares, através da aquisição de material literário para formação e reestruturação da família, quando da comprovação de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador.

16.2) – O beneficiado terá direito a uma verba mensal, disponibilizada por meio de cartão físico e que será entregue na residência do trabalhador ou arrimo da família, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**".

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

16.4) – O prazo de validade estará impresso junto ao cartão o qual será remetido para a residência do trabalhador ou arrimo da família.

16.5) – O beneficiado é responsável pela guarda do cartão e utilização do saldo disponível. A entrega ou utilização do cartão por terceiros será de sua inteira responsabilidade.

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

17.) – Manutenção da Renda Familiar

17.1) – Este benefício tem como objetivo disponibilizar ao trabalhador ou arrimo da família, valores mensais depositados diretamente na sua conta corrente, na ocorrência de incapacitação permanente ou falecimento do trabalhador, com intuito de cobrir as despesas básicas da família por um período de adaptação, reestruturação e viabilidade de novas rendas aos familiares.

17.2) – O número de parcelas e envio do valor mensal, definido pelos sindicatos e indicado no item **"TABELA DE BENEFÍCIOS"**, será encaminhado todo dia 5 ou 20 do mês, dependendo da data de recebimento dos documentos solicitados expressamente pela gestora.

17.3) – Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) beneficiário 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.

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

17.5) - As demais parcelas, auferirão rendimentos de poupança, os quais serão disponibilizados juntamente com a última parcela a que o trabalhador faça jus.

18.) – Benefício Alimentar

18.1) – Este benefício tem como objetivo encaminhar mensalmente, 50kg de alimentos de variedade e de boa qualidade, diretamente na residência do trabalhador ou arrimo da família, nos casos de incapacitação permanente ou falecimento do trabalhador.

18.2) – O valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item **"TABELA DE BENEFÍCIOS"**, será encaminhado diretamente na residência do trabalhador ou do arrimo. Nos casos em que a entrega seja inviável, por se tratar de região de alto risco aos prestadores ou de difícil acesso ao local, excepcionalmente poderá ser substituído por crédito mensal em conta corrente, para compra de mantimentos em redes de supermercados, não podendo ser creditado o valor total de uma única vez, para que não haja desvio na finalidade deste benefício.

19.) – Serviço Funeral

19.1) – Este benefício tem como objetivo disponibilizar um agente habilitado que tomará todas as providências e acompanhamentos necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa, local, ou horário do falecimento.

19.2) – A carteira profissional de trabalho ou ficha de registro de empregado, com a identificação da empresa, será o único documento necessário para início imediato da prestação dos serviços funerais. Posteriormente o Sindicato ou a Gestora poderá solicitar outros documentos para continuidade da prestação dos demais benefícios.

19.3) – A prestação personalizada dos serviços funerais e sepultamento será custeada até o valor limite definido pelos sindicatos e indicado no item **"TABELA DE BENEFÍCIOS"**, de acordo com o credo religioso da família do trabalhador.

19.4) – Ao comunicar falecimento, o arrimo da família poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo. O valor ou a diferença será disponibilizado em conta corrente em parcela única, após recebimento pela Gestora, dos documentos que possibilitem a identificação do beneficiário.

20.) – Benefício Financeiro Imediato

20.1) – Tem como objetivo disponibilizar um valor diretamente ao arrimo da família no momento da realização dos procedimentos funerais, para despesas emergenciais, sem comprovação de gasto.

20.2) – O valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item **"TABELA DE BENEFÍCIOS"** será entregue ao arrimo da família, quando da realização dos procedimentos funerais ou em até 24 (vinte e quatro) horas do falecimento, desde que seja comunicado formalmente à Gestora, neste prazo, com a indicação dos dados necessários para as providências administrativas.

21.) – Reembolso de Rescisão

21.1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pelos sindicatos e indicado no item **"TABELA DE BENEFÍCIOS"**, em decorrência de rescisão trabalhista havida em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador. O empregador deverá encaminhar a Gestora, seus dados bancários para crédito e cópia do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho devidamente assinado ou documento equivalente.

22.) – Reembolso de Licença Maternidade

22.1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", em decorrência do afastamento da trabalhadora por licença maternidade. O empregador deverá encaminhar a Gestora, seus dados bancários para crédito e cópia da certidão de nascimento do recém-nascido. Em caso de natimorto este benefício não será disponibilizado.

23.) – Reembolso de Licença Paternidade

23.1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", em decorrência do afastamento do trabalhador por licença paternidade. O empregador deverá encaminhar a Gestora, seus dados bancários para crédito e cópia da certidão de nascimento do recém-nascido. Em caso de natimorto este benefício não será disponibilizado.

24.) – Incapacitação Permanente para o Trabalho

24.1) – 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.

24.2) 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 da ciência desta incapacitação permanente por parte do empregador.

24.3) – Nessa condição, os trabalhadores poderão fazer jus ao: **Benefício Orientação, Benefício Capacitação, Manutenção de Renda Familiar e Benefício Alimentar**, caso disponibilizados no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", na forma e condição prevista pelos sindicatos.

24.4) – Visando o atendimento imediato do trabalhador, manutenção do seu sustento e amenizar os problemas financeiros e alimentares, 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 da doença e a **incapacitação total e permanente** do trabalhador.

24.5) – A prestação antecipada indicada anteriormente será deduzida da totalidade dos benefícios definidos pelos sindicatos e indicados no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", e as demais serão continuadas após a comprovação da **incapacitação total e permanente** pelas instituições competentes.

25.) – Cônjuge e Filhos

25.1) – Cônjuge e filhos menores de 18 anos, oficialmente reconhecidos e dependentes econômico do trabalhador assistido, poderão fazer jus a Benefícios, desde que, estes tenham sido definidos pelos sindicatos e serão prestados nas mesmas condições previstas nos itens respectivos deste Manual de Orientação e Regras, no valor e número de parcela indicados no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**".

26.) – Disposições Gerais

26.1) – Caso o Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho assinada pelos sindicatos contenham informações desencontradas com este Manual de Orientação e Regras, prevalecerá a condição prevista neste manual.

26.2) – 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.

26.3) – A declaração de fatos inverídicos ou informações falsas, com a finalidade de fraude, pode vir a constituir crime na forma da lei.

27.) – Benefícios Definidos Pelos Sindicatos:

27.1) – Os benefícios sociais definidos pelos sindicatos serão prestados aos trabalhadores e suas famílias, nos valores e número de parcelas indicados na "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" abaixo.

27.2) – Os benefícios indicados nos itens "10 e 12" da 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$ 3,25 (Três Reais e Vinte e Cinco Centavos)** 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. Os demais benefícios indicados na tabela abaixo estão vinculados ao efetivo recolhimento de boleto disponibilizado pela gestora no valor de **R$ 8,07 (Oito Reais e Sete Centavos)** por trabalhador indicado no CAGED conforme descrito acima.

TABELA DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS INDICADOS NO	BENEFÍCIO DISPONÍVEL	BENEFÍCIO DISPONÍVEL AO CÔNJUGE E FILHOS MENORES	NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R$
ITEM "10"	SIM		01	625,00
ITEM "11"	NÃO		00	0,00
ITEM "12"	SIM	NÃO	01	500,00
ITEM "13"	NÃO		00	0,00
ITEM "14"	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "15"	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "16"	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "17"	SIM	NÃO	12	420,00
ITEM "18"	SIM	NÃO	12	240,00
ITEM "19"	SIM	NÃO	01	2.200,00
ITEM "20"	SIM	NÃO	01	660,00
ITEM "21"	SIM		01	1.090,00
ITEM "22"	NÃO		00	0,00
ITEM "23"	NÃO		00	0,00
ITEM "24"	SIM			

RUI MONTEIRO MARQUES
PRESIDENTE
SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

GERALDO MAGELA DA SILVA
PRESIDENTE
SINDE EMP EM EMP DE ASSEIO CONS LIMP URB E AMB CPS REG