CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007367/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/07/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033936/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 47998.004454/2013-61
DATA DO PROTOCOLO: 19/07/2013

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

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;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENCAO E EXECUCAO DE AREA, CNPJ n. 86.825.536/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE MARGARIDO PACHECO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Asseio e Conservação**, 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

Os salários normativos cuja base são 220 horas mensais, que passam a vigorar a partir de 01 de Janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2013, são os seguintes:

PISO SALARIAL MÍNIMO: R$ 768,10;

AJUDANTE DE JARDINAGEM/SERVIÇOS; SERVENTE DE JARDINAGEM:
R$ 768,10;

CAPINADOR DE CÓRREGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS: R$ 768,10;

OPERADOR DE ROÇADEIRA / OPERADOR DE MICRO TRATOR: R$ 786,52;

OPERADOR DE MOTO SERRA: R$ 814,16;

JARDINEIRO: R$ 805,04;

TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES: R$ 906,80.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES CORREÇÕES SALARIAIS

As empresas concederão reajustes salariais, conforme descritos abaixo:

A partir de 01 de Janeiro de 2.013, o reajuste salarial da categoria, para todos trabalhadores é de 9,42% (nove vírgula quarenta e dois por cento), que terá como base de aplicação os salários vigentes em 31/12/2012;

01- As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente, no período antecedente à data base, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

02- Os empregados admitidos após a data base anterior, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês.

03- Fica vedada às empresas, a contratação de empregados, em jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ATRASO DE PAGAMENTO

No caso de não pagamento de salários até o prazo legal, as empresas responderão pelo pagamento de multa de um dia de salário por dia de atraso, a qual deverá ser paga diretamente ao empregado, sem prejuízo do preceituado no artigo 467 da C.L.T.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DA REDE BANCÁRIA

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado, ao empregado, intervalo remunerado durante a jornada para permitir-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso e refeição.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de quaisquer taxas para os empregados, observando-se as seguintes condições:

a) Os saques bancários, nas agencias bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

b) As contas não incluirão a utilização de cheques.

c) Os empregados que pretenderem condições diferentes ou manterem as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes.

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO ADMISSÃO

Os empregados admitidos na vigência desta norma coletiva não poderão perceber salário inferior ao dos empregados dispensados, desde que para o trabalho na mesma função, excluídas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA NONA - RECIBO DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer contra-recibos de pagamento, mencionado o nome da empresa, as importâncias pagas, os descontos efetuados e o período de competência, a todos os seus empregados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRA

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre a hora normal.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A todo empregado que contar ou completar 05 (cinco) anos na empresa, será pago, mensalmente, um adicional de 10% (dez por cento) de seu salário mensal, a título de qüinqüênio.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

A todo empregado que prestar serviço no horário compreendido entre 22 horas de um dia e 05 horas do dia seguinte será pago um adicional de 50% (cinqüenta por cento) sobre a hora normal.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados lotados na mão-de-obra direta, que exerçam as funções de ajudante de jardinagem, ajudante de equipe de serviços diversos, operador de roçadeira, operador de micro trator e jardineiro, terão direito à percepção de um adicional a título de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo. Os capinadores de córrego, canais e sistemas de drenagens terão direito à percepção de um adicional de insalubridade correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo.

1 – Caso a empresa possua PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e laudo técnico pericial apontando a não existência de insalubridade nas atividades dos profissionais acima elencados, será garantido **somente aos empregados lotados na função de capinador de córrego, canais e sistemas de drenagens**, o pagamento mensal, a título de Adicional de Insalubridade, grau médio, correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo.

1.1 – Para beneficiar-se do disposto no item acima, os laudos técnicos periciais e PPRA´s deverão ser elaborados pelo SESMT do empregador e devem estar em concordância com os artigos 189 e 195 da CLT e com as Normas Regulamentadoras 9 e 15 (Portaria 3.214/78) do Ministério do Trabalho e Emprego.

1.2 Para os contratos já existentes, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos respectivos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral até o dia 30 de Junho de 2013.

1.3 Para os novos contratos, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral após 30 dias da implantação dos serviços.

1.4 Não havendo a entrega dentro do prazo aqui estipulado, sujeitará a empresa ao pagamento do adicional de insalubridade conforme estabelecido no caput.

2 – Caso fique comprovada alguma irregularidade nos laudos técnicos e PPRA, fica a empresa obrigada a pagar os adicionais de insalubridade, de todo o período de abrangência, além do acréscimo das multas legais e convencionais e os devidos reflexos.

3 – O sindicato dos trabalhadores fica autorizado, desde já, a encaminhar ao Ministério do Trabalho os PPRA's e laudos técnicos recebidos para providências legais.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Para a função de operador de moto serra, fica garantido o pagamento de adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) do salário normativo.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIOS

Os prêmios, de qualquer natureza, incorporarão os salários para efeito de férias, 13º salário e FGTS.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, para o período de 2.013, o valor de R$ 332,80 (trezentos e trinta e dois reais e oitenta centavos), divididos em duas parcelas de R$ 166,40 (cento e sessenta e seis reais e quarenta centavos) cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de julho/2013 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2014.

O critério para apuração e distribuição dos resultados decorrentes do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados será o seguinte:

a) haverá um sistema de pontuação, sendo no máximo 600 (seiscentos) pontos no semestre, divididos em 12 (doze) frações de 50 (cinqüenta) pontos cada, o que corresponde a 100 (cem) pontos ou 2 (duas) frações máximas em cada mês;

b) a contagem dos pontos será feita por fração de 50 (cinqüenta) pontos, correspondente a R$ 13,87 (treze reais e oitenta e sete centavos) cada fração;

c) para conquistar a pontuação máxima no mês, o empregado não poderá ter faltas, justificadas ou não, ao trabalho;

d) para cada falta, justificada ou não, será descontada uma fração de 50 (cinqüenta) pontos no mês de sua ocorrência;

e) ao final da apuração, divide-se o número de pontos por 50 (cinqüenta) obtendo-se o número de frações, que deverão ser multiplicadas por R$ 13,87 (treze reais e oitenta e sete centavos), chegando-se ao resultado final para fins de pagamento do Programa de Participação nos Resultados;

f) no caso de admissão ou desligamento de empregados, será considerado, para efeito de pontuação máxima no mês, o empregado que tenha sido admitido até o dia 15 (quinze), ou desligado após o dia 15 (quinze), sem ocorrência de faltas;

g) a apuração dos pontos será feita mensalmente, sendo certo que o pagamento será feito de forma proporcional aos empregados que não tenham completado os 6 (seis) meses do período considerado para distribuição dos resultados da pontuação;

h) no caso de desligamento do empregado no decorrer do semestre, far-se-á a apuração da pontuação para pagamento do valor correspondente juntamente com a quitação ou homologação das verbas rescisórias.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE CESTAS

As empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, vale cestas no valor total de R$ 191,10 (cento e noventa e um reais e dez centavos), dividido em 2 (duas) parcelas iguais, no valor de R$ 95,55 (noventa e cinco reais e cinquenta e cinco centavos) cada uma, devendo a primeira ser entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda em até 15 (quinze) dias após.

1- Por opção da empresa, os vale cestas poderão ser substituídos por 26 (vinte e seis) vales refeições, no valor de R$ 7,35 (sete reais e trinta e cinco centavos) por dia, sendo os mesmos entregues em 2 parcelas, sendo a primeira, com 13 vales refeições, entregue juntamente com o pagamento do salário, e a segunda, com 13 vales refeições, em até 15 dias após.

2- Os trabalhadores que faltarem 01 (um) dia no mês, injustificadamente, perderão o direito ao recebimento do segundo vale cesta/conjunto de vale refeição daquele mês; aqueles que faltarem injustificadamente por 03 (três) dias no mês, perderão também, o direito ao recebimento do primeiro vale cesta/conjunto de vale refeição do mês;

3- Os vale cestas/conjunto de vale refeição serão fornecidos também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento por licença maternidade;

4- Os trabalhadores admitidos após o 10º (décimo) dia útil do mês não terão direito aos vale cestas/conjunto de vale refeição referentes àquele mês.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão transporte adequado à segurança de seus empregados, dos pontos de apoio ou garagem ao local de prestação dos serviços e vice-versa, quando à distância do deslocamento exigir esta condição.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Haverá a implantação do plano de saúde, para contratos novos provenientes de novas licitações, a partir de janeiro de 2014.

Dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias será assinado um termo aditivo estabelecendo as condições do benefício.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão às empregadas, mães de filhos com até 03 (três) anos de idade, o valor correspondente a 10% (dez) por cento do valor do salário mínimo, a título de auxílio-creche.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

Sem prejuízo do Beneficio Social Familiar Sindical, fica facultada aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 5% (cinco por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

A forma de prestação dos serviços assistenciais, requisitos, valores, penalidades e beneficiários, estão previstos no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula.

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício 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 01/01/2013, o valor de R$ 6,45 (seis reais e quarenta e cinco centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo. Conforme decisão em assembléia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de R$ 3,22 (três reais e vinte e dois centavos).

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.

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.

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

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.

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.

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

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 http://www.beneficiosocial.com.br/.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Todo empregado que for readmitido para a mesma função, até 12 (doze) meses após o seu desligamento, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEONOMINAÇÃO FUNCIONAL

As empresas anotarão na carteira de trabalho o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto de contrato operacional, dando preferência a denominações usuais de AJUDANTE DE JARDINAGEM, SERVENTE DE JARDINAGEM, AJUDANTE DE SERVIÇOS, CAPINADOR DE ÁREAS LINDEIRAS A CORRÉGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS, OPERADOR DE ROÇADEIRA, OPERADOR DE MOTO SERRA, OPERADOR DE MICRO TRATOR, JARDINEIRO E TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES.

1- A remuneração do AJUDANTE DE JARDINAGEM / SERVIÇOS refere-se a serviços gerais operacionais, tais como: capinação, rastelamento, pinturas de guias, conservação de vias e logradouros públicos, galerias, tapa buracos e demais serviços afins, excluindo-se os serviços de limpeza, varrição de vias, logradouros públicos e córregos;

2- Fica ressaltado que, independente da natureza do contrato de prestação de serviços (limpeza urbana, ambiental ou áreas verdes), o jardineiro é uma função diferenciada, sendo representado pela Convenção Coletiva de Trabalho assinada entre o SINDVERDE e o Sindicato dos Trabalhadores da respectiva região.

3- Fica vedado a utilização do empregado contratado para exercer a função de ajudante de jardinagem/servente em atividades relativas às funções de CAPINADOR DE CÓRREGOS, CANAIS, SISTEMAS DE DRENAGEM E AFINS, OPERADOR DE ROÇADEIRA, OPERADOR DE MICRO TRATOR, OPERADOR DE MOTO SERRA, JARDINEIRO E TRATORISTA EM MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento de rescisão de trabalho deverá obedecer o prazo estipulado no artigo 477, parágrafo 6º da CLT, sob pena de multa do parágrafo 8º do mesmo artigo.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

A todo empregado que contar 50 (cinqüenta) anos ou mais e que tiver mais de 03 (três) anos de serviço na empresa, será garantido um aviso prévio de 45

(quarenta e cinco) dias;

1- Os 15 (quinze) dias excedentes ao prazo legal serão pagos na forma de indenização, inclusive nos casos em que o empregado pedir demissão.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SERVIÇOS DE TERCEIROS

As empresas poderão contratar mão-de-obra de empresas de trabalhadores temporários ou de empresas que se dediquem à execução de atividades correlatas à manutenção e execução de Áreas Verdes para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou a acréscimo extraordinário de serviços. A contratação das empresas deverá ser instruída de prova de isenção de débitos emitidos pela Previdência Social e Sistema de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), assim como tais empresas assumirão compromisso, consignado no contrato de prestação de serviço, de cumprirem as condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CTPS

A empresa fornecerá ao empregado comprovante de recebimento e devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS para anotações, com datas, identificação e assinatura do responsável, carimbo e/ou papel timbrado.

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

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, 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. As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE ACORDO POR EMPRESA

Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços para a mesma tomadora, a nova prestadora de serviços manterá, obrigatoriamente, o salário, vantagens e benefícios sociais obtidos pelos trabalhadores da empresa substituída, independentemente do aproveitamento dos empregados pela nova empresa prestadora de serviços.

1- A sucessora dará preferência, na admissão, aos funcionários da antecessora.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Serão garantidos emprego e salário nas seguintes situações:

GESTANTE
Até 30 (trinta) dias após o retorno da licença compulsória estabelecida no artigo 392 da CLT. Nesse período não poderá ser concedido aviso-prévio e, no caso de férias, somente a pedido da empregada. Na hipótese de acordo para rescisão de contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for com a anuência do Sindicato profissional, independentemente de tempo de serviço.

SERVIÇO MILITAR
Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

APOSENTADORIA
Ao empregado que contar com 03 (três) anos ou mais na empresa e que estiver a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

ACIDENTE DO TRABALHO
Ao empregado vitimado por acidente do trabalho serão garantidos emprego e salário por um período de 60 (sessenta) dias após o prazo estabelecido em lei. Fica garantida a permanência do empregado em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresente cumulativamente redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e que tenha se tornado incapaz de exercer a função que anteriormente exercia; obrigado, porém, o empregado nessa situação, a participar do processo de readaptação e reabilitação profissional que, quando adquiridos, cessará a

exerça, obrigado, porém, o empregado nessa situação, a participar do processo de readaptação e reabilitação profissional que, quando adquiridos, assegura a garantia. Fica garantido o complemento previdenciário, limitando-se ao salário normativo do empregado por um período máximo de 06 (seis) meses.

AUXÍLIO DOENÇA
Ao empregado afastado do trabalho por auxílio doença será garantida uma estabilidade provisória por 30 (trinta) dias, após o prazo estabelecido em lei. Fica garantido o complemento previdenciário, limitando-se ao salário normativo do empregado, por um período máximo de 120 dias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O empregado poderá receber o crachá de identificação provisória até o décimo dia de trabalho, após esse período deverá receber o crachá definitivo, cujo documento o empregado se obriga a portar em serviço e usá-lo de forma visível.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES

Permanece a data de 16 de maio como sendo o DIA DO TRABALHADOR DA MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES.

1 - Os empregados que executarem as funções de ajudante de jardinagem, limpador de córregos, canais, sistemas de drenagem e afins, operador de roçadeira, operador de moto-serra, jardineiro, tratorista e operador de micro-trator receberão as horas laboradas neste dia como extraordinárias, com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre a hora normal, desde que em dia útil.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREVIDÊNCIA SOCIAL PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS

As empresas se obrigam a preencher, a seus empregados, todos os formulários necessários para obtenção de benefícios junto à Previdência Social.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

EMPREGADO ESTUDANTE
Para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior;

RECEBIMENTO DO PIS
Uma vez por ano, para fins de recebimento do PIS (Plano de Integração Social), comprovadamente, desde que a empresa não possua Sistema de Crédito em Folha de Pagamento da Caixa Econômica Federal (C.E.F.);

LICENÇA PATERNIDADE
As empresas concederão, a seus empregados, a licença paternidade de 05 (cinco) dias;

ACOMPANHAMENTO DE FILHOS AO MÉDICO

Havendo necessidade, a empregada será remunerada em um dia por trimestre para acompanhar o filho de até 10 (dez) anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade ao médico, devendo apresentar declaração correspondente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGAS

Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, as escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e afixadas nos locais de trabalho;
Inexistindo escala de folga semanal, ou não sendo esta cumprida, após trabalhar 06 (seis) dias consecutivos, o empregado terá automaticamente garantido o dia imediato como descanso remunerado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Faculta-se desde que acordado entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores, a adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE ESTUDOS - SEGURANÇA DO TRABALHO

As partes constituirão uma comissão objetivando pesquisar, estudar e propor um manual que oriente empresas e empregados a respeito de equipamentos de proteção necessários durante o trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E REFEITÓRIOS

As empresas que tiverem mais de 10 (dez) empregados serão obrigadas a manter, em suas bases, a instalação de vestiários com armários, chuveiros e refeitório, exceto no caso das equipes volantes.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE SINALIZAÇÃO

As empresas se obrigam a fornecer, a seus empregados, equipamentos de sinalização e segurança (cones, coletes, refletores, bandeiras de sinalização, iluminação de alerta, etc.).

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

As empresas se obrigam a fornecer, a seus empregados, os equipamentos mínimos de proteção individual que, conforme a atividade a ser exercida, consistem em:

a) caneleira;
b) óculos;
c) máscara;
d) luvas;
e) avental próprio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROTETOR SOLAR

As empresas disponibilizarão o produto, denominado PROTETOR OU FILTRO SOLAR, para uso dos empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas, de longa exposição a céu aberto e sob ação do sol.

1) Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:
a) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze).

b) O produto será disponibilizado nos locais das instalações das empresas, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.
c) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do protetor solar, cabendo-lhe exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.

d) As empresas proporcionarão, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa.

e) As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma:

a) 01 (um) uniforme na admissão;
b) 01 (um) uniforme até 15 (quinze) dias após sua admissão.
Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;
Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor, na forma do artigo 462 da C.L.T.;
Fica assegurado, às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado;

1) São considerados uniformes:

1) São considerados uniformes:

- jaleco;
- calça;
- capa de chuva;
- botas ou tênis.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço, emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médico e odontológico das entidades profissionais convencionadas e seus conveniados.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ASSISTENTE SOCIAL

As empresas que contarem com mais de 500(quinhentos) empregados por contratos, contará com uma assistente social para atendimento dos mesmos.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão, nos pontos de apoio, estojos de primeiros socorros, contendo, inclusive, absorventes higiênicos.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO

As Entidades Sindicais convencionadas terão acesso às dependências das empresas, uma vez por mês, com data previamente estipulada, para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão local para afixação de avisos da Entidade Sindical Profissional.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIRIGENTE SINDICAL - REMUNERAÇÃO

As empresas efetuarão o pagamento de salários e benefícios aos seus empregados eleitos para o cargo de direção e conselho fiscal, efetivos ou suplentes, na entidade profissional, com limite de 01 (um) empregado por empresa.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

As empresas liberarão seus empregados, limitado ao máximo de 03 (três) por empresa, sem prejuízo da remuneração, para participarem de congressos, eventos, seminários, cursos ou outras atividades sindicais, desde que devidamente comunicada pelo sindicato profissional com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 e recente entendimento do Ministério Público Trabalho e Poder Judiciário, a fim de que haja a mantença da infraestrutura da entidade sindical, 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, a partir de janeiro de 2013, a importância equivalente a:

1% (um por cento) do salário base, mensalmente, de cada empregado, limitado o desconto a R$30,00 (trinta reais) do empregado, a título de contribuição assistencial negocial;

A contribuição assistencial negocial foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária do Siemaco Campinas em 21/11/2012 e é valida para o período de vigência da convenção coletiva de trabalho, ou seja, 01 de Janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2013;

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Siemaco Campinas em guias próprias fornecidas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto;

As empresas deverão remeter juntamente com o comprovante de pagamento a relação nominal dos empregados, com o desconto efetuado, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais;

O Siemaco Campinas publicou edital de convocação no jornal Diário de S. Paulo, em 09/11/2012, página 31, 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;

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a titulo de contribuição assistencial negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e 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;

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS

As empresas se comprometem a fornecer, em novembro de cada ano, ao sindicato profissional, uma relação contendo todos os empregados afastados por motivo de doença (auxílio-doença/ acidente de trabalho).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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, Delegacia 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 as obrigações sindicais.

1 - Esta certidão será expedida pelas partes convenentes, individualmente, sendo específica para cada licitação, sendo vedada à emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

2 - 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;

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO

As empresas se comprometerão a afixar em locais visíveis aos empregados, um exemplar da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO

Esta norma coletiva se aplica a todas as empresas e seus respectivos empregados, salvo os diferenciados, que prestam serviços de execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas em geral, abrangendo serviços de paisagismo, ajardinamento, gramíneas e cultura de plantas.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO - 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 a favor do empregado prejudicado, para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) sobre o salário nominal do mesmo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DESCUMPRIMENTO - COMISSÃO

No prazo de 30 (trinta) dias será formada uma comissão bipartite, com os 03 (três) membros indicados por cada parte, que terão como objetivo a tentativa de solucionar os problemas de natureza coletiva que possam ser causados pelas empresas e/ou empregados, bem como empresas que descumpram as CCT, devendo, de forma conjunta, denunciar, aos contratantes, as empresas irregulares, solicitar fiscalizações aos órgãos competentes, devendo estar em funcionamento com suas regras, no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

O processo de revisão, denúncia, prorrogação ou revogação da presente Convenção ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação das assembléias gerais do sindicato, em conformidade com o artigo 615, da C.L.T. e legislação pertinente.

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

ANDRE MARGARIDO PACHECO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENCAO E EXECUCAO DE AREA

ANEXOS
ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS 2013

MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS
DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES DO ESTADO DE SÃO PAULO

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

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

Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

" 20. Diferentemente de outros ramos do direito, o direito do trabalho se constitui de bases constitucionais, legais e negociadas, haja vista que a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional prevêem 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 prevêem benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.
24. Com efeito, sem adentrar, como já dito, na discussão acerca da possível identificação dos benefícios previstos em convenção coletiva de trabalho com a cobertura de uma apólice de seguro, pode-se, por meio da aplicação pura dos fundamentos do direito do trabalho, concluir pela legalidade de tais cláusulas.
25. Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de benefício social proporciona mais um benefício ao trabalhador acometido de um infortúnio que resulte em sua invalidez, e à sua família, caso o infortúnio resulte em falecimento.
26. Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.
27. Diante do exposto, do ponto de vista das relações do trabalho, e em face da liberdade de negociação entre as partes consagrada pela Constituição Federal, entende-se não haver ilegalidade na cláusula denominada "benefício social familiar". "

INTRODUÇÃO

Preparamos este manual com o intuito de facilitar aos departamentos de Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do Benefício Social Familiar ora estabelecido.

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus dependentes são pessoas simples, não afetas a burocracias administrativas; por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, acabam, muitas vezes, tendo seus lares desfeitos, ou passando a viverem de forma precária agravando o problema social de nosso país, com graves repercussões para toda coletividade.

A ocorrência de um falecimento desencadeia uma série problemas social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio de

A ocorrencia de um falecimento desencadeia um serio problema social, devido que, raramente as familias contam com reservas financeiras para custeio do funeral e para sua subsistência até que se reestruturem, o que as obrigam a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.

As apólices de seguro de vida, (que recomendamos como complemento deste Beneficio) por exigência legal, possuem caráter de indenização, meramente financeiro, e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo,exigem comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

Por sua vez a Previdência Social, para disponibilizar os auxílios, necessita de documentos que comprovem a legitimidade de uma união estável, legitimidade dos filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros.

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e aos empregadores que prestam serviços na base territorial, foi desenvolvido este Beneficio Social ágil e desburocratizado para solução da questão.

ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) - Forma de recolhimento:

A.1) - Os boletos para recolhimento desta contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira do Beneficio Social Familiar estarão a disposição no site www.beneficiosocial.com.br os quais deverão ser complementados com: o Código de Recebimento Mensal da Transmissão de Dados ao MTE e a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

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

A.3) – Permite-se a redução no número de trabalhadores em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria e não haver interesse de que estes recebam o Beneficio Social Familiar. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente à gestora, essa redução.

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

A.5) – Os trabalhadores farão jus ao beneficio, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente até o dia do vencimento.

A.6) -. Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos trabalhadores se dará as expensas da gestora somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

B) - Prorrogação:

B.1) - Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento do boleto e, sua aceitação, não se constituirá em obrigação de aceitação de outras futuras prorrogações.

C)-Recolhimento a maior ou em duplicidade:

C.1) - Efetuando o Empregador recolhimento com base em um número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.

C.2) - Após essa data ficam isentos os Sindicatos ou sua gestora de qualquer reembolso, posto que já terão procedido às destinações, não sendo viável o desfazimento de tais atos.

D) – Certificado de Regularidade:

D.1) – O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, etc., poderá ser obtido pelo site www.beneficiosocial.com.br .

D.2) – Visando maior celeridade na obtenção do Certificado de Regularidade, deverão as empresas comunicar formalmente a gestora dos beneficios quando do inicio, encerramento ou paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou último CAGED.

E) – Da Apresentação de documentos:

E.1) -. O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato ou pela gestora dos beneficios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão dos beneficios ou verificações de auditoria.

F) - Sanções pactuadas:

F.1)Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração deste beneficio, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar sua contribuição, mensalmente, na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato à gestora, o valor total dos beneficios a serem prestados, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago quando da rescisão trabalhista nos casos de falecimento ou Incapacitação de trabalhador, de imediato ao trabalhador ou a sua família.

F.2) - Os valores porventura não contribuídos serão devidos a qualquer tempo e passíveis de cobrança judicial.

F.3) – Se houver desconto dos trabalhadores ou em caso de os empresários fazerem provisão do valor deste beneficio em suas planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

G) – Beneficio Social Familiar :

G.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, os beneficios serão solicitados pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 773 37 38

G.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, os benefícios serão solicitados pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 773 37 38.

G.2) - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site www.beneficiosocial.com.br.
G.3) - Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher claramente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor.

G.4) – Os documentos hábeis a continuidade do Beneficio Social Familiar são: Cópia da ficha de registro do trabalhador e cópia do último CAGED apresentado ao MTE. Outros documentos SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.

H) - Atendimento 24 horas:

Pelo sistema telefônico de discagem gratuita 0800 773 37 38, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

I)- Serviço Funeral:

I.1) - Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa ou horário do falecimento.

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

I.3) - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R$ 1.800,00 (Hum Mil e Oitocentos Reais), de acordo com o credo religioso da família.

I.4) - Ao comunicar o falecimento, o arrimo do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo, e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar.

J) - Assistência Financeira Imediata:

J.1) - R$ 600,00 (Seiscentos Reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

J.2) – Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar.

K) - Manutenção de Renda Familiar:

K.1) - Verba mensal de R$ 335,00 (Trezentos e Trinta e Cinco Reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeiro no 5º (quinto) dia útil do mês, após a entrega de documento comprobatório de vínculo empregatício, e dados bancários e endereço do arrimo.

K.2) - Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assuma a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

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

K.4) - As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão

rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de crédito em conta do trabalhador, ou do arrimo do falecido, conforme o caso.

L) - Assistência Alimentícia:

L.1) - Entrega mensal, pelo período de 12 (doze) meses, no valor de R$ 220,00 (Duzentos e Vinte Reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de ticket's, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

M) - Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:

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

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

M.3) – O presente beneficio foi elaborado exclusivamente para atender as incapacitações que tenham fácil comprovação quanto ao grau de incapacidade em até 90 (noventa) dias do acidente ou afastamento havido, não estando amparadas as incapacitações que necessitem de mais tempo para definição.

ALIENAÇÃ0 MENTAL	Debilitação mental completa e permanente.
VISÃO	Impossibilidade completa e permanente.
AUDIÇÃO	Impossibilidade completa e permanente.
FALA	Impossibilidade completa e permanente.
TETRAPLEGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores

	membros superiores e inferiores.
PARAPLEGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
BRAÇO	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
OMBRO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
COTOVELO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PUNHO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
MÃO	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
QUADRIL	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PERNA	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
JOELHO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PÉ	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
ENCURTAMENTO DE PERNA	Em 5 centímetros ou mais.

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

N.1) - Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.
N.2) - Os cartões estarão à disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade nos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos Trabalhadores e aos novos contratados.

O) - Comunicação de Eventos:

O.1) - Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicada formalmente à gestora do sindicato, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.

O.2) - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar os benefícios aos Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso.

O.3) – Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além dos valores dos Benefícios previstos, a multa definida no item “F” por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

O.4) - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam aos benefícios.

P) - Reembolso das Verbas Rescisórias:

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

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