

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008954/2014
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 17/02/2014 ÀS 19:15
NÚMERO DO PROCESSO: 46265.000382/2014-75
DATA DO PROTOCOLO: 20/02/2014
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 Vice-Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO GUIMARAES;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS D LIMPEZA PUBLICA,, CNPJ n. 01.842.402/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROSALDO DE OLIVEIRA RIBEIRO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta norma coletiva abrange todas as empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação ambiental, higiene, limpeza de fossas e caixas d'águas, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, dedetização, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das empresas, com abrangência territorial em**Andradina/SP, Araçatuba/SP, Auriflama/SP, Avanhandava/SP, Barbosa/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Buritama/SP, Castilho/SP, Clementina/SP, Coroados/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Glicério/SP, Guaraçaí/SP, Guararapes/SP, Guzolândia/SP, Ilha Solteira/SP, Lavínia/SP, Lins/SP, Mirandópolis/SP, Murutinga do Sul/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piacatu/SP, Promissão/SP, Rubiácea/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Sud Mennucci/SP e Valparaíso/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de **1º de janeiro de 2014**, 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\$ 820,00** (oitocentos e vinte reais).

2.) Reajuste de 8,61% (oito vírgula sessenta e um por cento) para os demais salários normativos **constantemente do quadro de funções e salários** abaixo transcrito "**PISOS SALARIAIS MÍNIMOS**":

PISOS SALARIAIS MÍNIMOS:

VALORES EM REAIS:

PISO SALARIAL MÍNIMO

R\$ 820,00

COPEIRA

R\$ 843,90

LIMPADOR DE VIDROS

R\$ 927,56

RECEPCIONISTA **R\$ 918,87**

PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO
/ASSEMELHADO **R\$ 995,93**

AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL **R\$ 918,87**

ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS **R\$ 1.082,75**

DEDETIZADOR/ASSEMELHADO **R\$ 980,78**

TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO **R\$ 1.106,17**

AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO **R\$ 820,00**

AUXILIAR DE MANUTENÇÃO **R\$ 870,51**

DEMAIS FUNÇÕES **R\$ 870,51**

HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi) **R\$ 1.060,88**

OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA **R\$ 1.210,19**

OPERADOR DE VÁCUO **R\$ 1.210,19**

3) Reajuste de **8,61%** (oito vírgula sessenta e um por cento) para os demais empregados, cujas funções **não fazem parte do quadro de salários normativos acima** referido e **que percebam até o valor de R\$ 1.640,00** (um mil seiscentos e quarenta reais) mensais;

3.1) Para quem ganha entre **R\$ 1.640,01** (um mil seiscentos e quarenta reais e um centavo) **até R\$ 4.363,85** (quatro mil e trezentos e sessenta e três reais e oitenta e cinco centavos) mensais, **o reajuste salarial será escalonado da seguinte forma:**

3.1.a) aplicar-se-á **8,61%** sobre a parcela salarial até R\$ **1.640,00** (um mil seiscentos e quarenta reais);

3.1.b) aplicar-se-á **5,74%** (cinco vírgula setenta e quatro por cento) sobre a parcela salarial entre **R\$ 1.640,01** (um mil seiscentos e quarenta reais e um centavo) até **R\$ 4.363,84** (quatro mil trezentos e sessenta e três reais e oitenta e quatro centavos);

O reajuste salarial total será a soma do resultado de (a) + (b) adicionado ao salário percebido em 31.12.13.

-> Exemplo¹: salário percebido em 31.12.13 = R\$ 2.000,00.

a) $8,61\% \times R\$ 1.640,00 = R\$ 141,20$;

b) $5,74\% \times R\$ 360,00 (R\$ 2.000,00 - R\$ 1.640,00) = R\$ 20,66$

Resultado: (a) R\$ 141,20 + (b) R\$ 20,66 + R\$ 2.000,00 = R\$ 2.161,86

3.2) Para quem ganha acima de **R\$ 4.363,85** (quatro mil trezentos e sessenta e três reais e oitenta e cinco centavos), o reajuste será da seguinte forma:

3.2.a) aplica-se **8,61%** (oito vírgula sessenta e um por cento) sobre a parcela salarial de **R\$ 1.640,00** (um mil seiscentos e quarenta reais);

3.2.b) aplica-se **5,74%** (cinco vírgula setenta e quatro por cento) sobre o valor de **R\$ 2.723,84** (dois mil setecentos e vinte e três reais e oitenta e quatro centavos), **correspondente a parcela salarial entre R\$ 1.640,00** (um mil seiscentos e quarenta reais) e **R\$ 4.363,84** (quatro mil e trezentos e sessenta e três reais e oitenta e quatro centavos);

3.2.c) aplica-se **5,58%** (cinco vírgula cinquenta e oito por cento) sobre a **parcela salarial complementar a R\$ 4.363,65** (quatro mil e trezentos e sessenta e três reais e sessenta e cinco centavos);

O reajuste salarial total será a soma do resultado de (a) + (b) + (c) adicionado ao salário percebido em 31.12.13.

-> Exemplo²: salário percebido em 31.12.13 = R\$ 5.000,00.

a) 8,61% x R\$ 1.640,00 = R\$ 141,20;

b) 5,74% x R\$ 2.723,84 (R\$ 4.363,84 - R\$ 1.640,00) = R\$ 156,35

c) 5,58% x R\$ 636,16 (R\$ 5.000,00 - R\$ 4.363,84) = R\$ 35,50

Resultado: (a) R\$ 141,20 + (b) R\$ 156,36 + (c) R\$ 35,50 + R\$ 5.000,00 = R\$ 5.333,05

*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 até 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 espontaneamente 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 2013, 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 **20%** (vinte por cento);

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

4.1.d) responsável por **31 (trinta e um) ou mais empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **50%** (cinquenta por 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 5º (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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 possuem 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 OITAVA - 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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) Período de Apuração e Pagamento:

Exercício 2014:

O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de **Janeiro de 2014 até Junho de 2014**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente**; e de **Julho de 2014 até Dezembro de 2014**, com o pagamento **até o dia 10 do mês subsequente**.

b) Condições Gerais:

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 benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

c) Valor do PPR:

R\$ 205,00 (duzentos e cinco reais), sendo pago em 02 (duas) parcelas, de **R\$ 102,50** (cento e dois reais e cinquenta centavos) a ser paga **semestralmente**, a primeira em **10 de julho de 2014** e a **segunda 10 janeiro de 2015**.

d) Penalização:

Fica estabelecido o pagamento de 1/2 (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 benefício, 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 SEGUNDA - 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 2014
VALOR EM REAIS	R\$ 81,33

2- O empregado que apresentar falta sem justificção 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 subsequente.

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 TERCEIRA - 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 subsequente.

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

TÍQUETE REFEIÇÃO
VALOR EM REAIS
DESCONTO EM REAIS

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 QUARTA - 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 QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) 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 menor até 01 ano 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 SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do benefício social da Assistência Social Familiar Sindical, fica facultada aos empregadores 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 SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

O SIEMACO ARAÇATUBA 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 01/02/2014**, 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 expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/02/2014**, o valor de **R\$ 7,40 (sete reais e quarenta 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)**.

Parágrafo Terceiro – Fica também instituído o Benefício Natalidade 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 10/02/2014**, o valor de **R\$ 2,98 (dois reais e noventa e oito centavos)** por trabalhador que possua, *exclusivamente*, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br

Parágrafo Quarto - Fica garantido o direito de oposição ao desconto, aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder o primeiro desconto e que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado, em carta de próprio punho, na sede da entidade laboral.

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

Parágrafo Sexto - O empregador que por ocasião do nascimento, óbito ou do fato causador da incapacitação, 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 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 e ser eminentemente assistencial, tendo caráter compulsório, inclusive às empresas que ofereçam por mera liberalidade, qualquer benefício análogo.

Parágrafo Décimo - Sempre que necessário à comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Décimo Primeiro - 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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 ARAÇATUBA.**

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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 deve 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 pré-natal 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 PRIMEIRA - 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 ARAÇATUBA.**

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 ARAÇATUBA** relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 médico e odontológico do **SIEMACO ARAÇATUBA** 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 SÉTIMA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, no artigo 513, alínea “e” da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do recurso Extraordinário nº 189.960-3, publicado no DJU em 10/08/2.001 e a MEMO CIRCULAR SRT-TEM nº 04 de 20.01.06, do Ministério do Trabalho e Emprego, os empregadores ficam obrigados a descontar a Contribuição Negocial/Assistencial Profissional de cada um de seus empregados, da seguinte forma: 4% (quatro por cento) do salário de cada empregado associado ou não associado do **SIEMACO ARAÇATUBA**, limitado o desconto a R\$ 86,00 (Oitenta e Seis Reais), a título de Contribuição Assistencial Profissional, devendo as importâncias descontadas serem recolhidas ao **SIEMACO ARAÇATUBA** em guias próprias fornecidas, até o dia **10 de Fevereiro de 2.014**, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais; A Contribuição Assistencial Profissional foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária do sindicato realizada em nossa sede localizada na Rua: General Glicério, 369 Bairro: Centro Araçatuba – S.P no dia 23 de Dezembro de 2.013 às 10:00 horas em segunda convocação e é válida para o período de 1º de Janeiro de 2.014 à 31 de Janeiro de 2.015. **Com exceção ao mês da data-base nos demais meses será descontado de cada empregado associado ou não associado do SIEMACO ARAÇATUBA, a importância de 2% (dois por cento), a título de contribuição assistencial mensal.** Conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, o trabalhador sindicalizado ou não sindicalizado poderá se opor ao desconto devendo para isso, comparecer pessoalmente na sede do **SIEMACO ARAÇATUBA** no horário das 08:00 às 17:30, munido de carta de próprio punho, até 20 (vinte) dias antes do primeiro desconto.

Parágrafo Primeiro:- NOVOS EMPREGADOS – Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente aos meses trabalhados, desde que o empregado não tenha contribuído neste ano com o **SIEMACO ARAÇATUBA**.

Parágrafo Segundo:- O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de contribuição assistencial será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SIEMACO ARAÇATUBA** fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao

trabalhador, o mesmo ocorrendo em caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro sindicato, que não seja o representante legal dos empregados, observando-se o local de prestação de serviços do empregado em relação a base territorial do **SIEMACO ARAÇATUBA**.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 convenientes, 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 convenientes, 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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**) em sendo dia útil e trabalhado, será fornecido ao trabalhador, mais um tíquete-refeição, totalizando-se o valor de **R\$ 18,20** (dezoito reais e vinte centavos).

CARLOS ALBERTO GUIMARAES
VICE-PRESIDENTE
SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

ROSALDO DE OLIVEIRA RIBEIRO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS D LIMPEZA PUBLICA,

ANEXOS
ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

Benefício Social Familiar

ÍNDICE REMISSIVO

Assuntos

:

Página

Legalidade da cláusula

.....2

Introdução (leitura obrigatória)

.....3

Orientação e regras

.....4

A. Forma de Recolhimento

..... 4

B. Prorrogação

..... 4

C. Recolhimento a maior ou em duplicidade

.....4

D. Certificado de Regularidade

.....5

E. Apresentação de documentos

.....5

F. Inadimplência

.....	.5
F. Sanções pactuadas5
F. Recolhimento a menor5
Benefício Social Familiar6
G. Atendimento 24 horas6
H. Serviço funeral6
I. Benefício Financeiro Imediato7
J. Manutenção da Renda Familiar7
K. Benefício Alimentar7
L. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física7
M. Cartões de Identificação e Procedimentos8
N. Comunicação de Eventos8
O. Reembolso de Rescisão.....9
P. Cônjuge e filhos9
Q. Benefício Natalidade9
R. Benefício Cultural9

S. Benefício Orientação	10
T. Benefício Capacitação	10
U. Benefícios definidos pelos Sindicatos	11
Tabela de Benefícios	11

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

Abaixo reproduzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/MTE/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 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 convenionadas que preveem benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.

24. Com efeito, sem adentrar, como já dito, na discussão acerca da possível identificação dos benefícios previstos em convenção coletiva de trabalho com a cobertura de uma apólice de seguro, pode-se, por meio da aplicação pura dos fundamentos do direito do trabalho, concluir pela legalidade de tais cláusulas.

25. Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de benefício social proporciona mais um benefício ao trabalhador acometido de um infortúnio que resulte em sua invalidez, e à sua família, caso o infortúnio resulte em falecimento.

26. Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.

27. Diante do exposto, do ponto de vista das relações do trabalho, e em face da liberdade de negociação entre as partes consagrada pela Constituição Federal, entende-se não haver ilegalidade na cláusula denominada "benefício social familiar". "

INTRODUÇÃO

Preparamos este manual com o intuito de facilitar aos Departamentos de Pessoal e Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do Benefício Social Familiar estabelecido pelo seu sindicato.

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

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

A ocorrência de uma fatalidade desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio dos procedimentos funerários e para sua subsistência até que se reestruturarem, o que as obriga a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.

As apólices de seguro de vida (que recomendamos como um complemento do Benefício Social Familiar e um *plus* a mais ao trabalhador), por exigência legal, possuem caráter de indenização meramente financeiro e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exige comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, como, legitimidade de uma união estável, legitimidade de filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

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

desburocratizado, para solução dessas questões.

ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) – Forma de recolhimento:

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

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

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

A.4) – Na hipótese de não ter havido o desconto do trabalhador ou na sua impossibilidade, como no caso de oposição, caso haja esta previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.5) – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantido ao empregado todos os benefícios previstos na cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

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

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

B) – Prorrogação:

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

C) – Recolhimento a maior ou em duplicidade:

C.1) – Efetuando o empregador, recolhimento com base em número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 25º (vigésimo quinto) dia do mês do recolhimento a maior ou em duplicidade.

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

D) – Certificado de Regularidade:

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

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

E) – Da Apresentação de documentos:

E.1) – O empregador, sempre que solicitado pelos Sindicatos ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão dos benefícios ou verificações de auditoria.

F) – Sancões pactuadas:

F.1) – Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração do Benefício Social Familiar, em caso de o empregador, por qualquer motivo,

deixar de recolher sua contribuição, mensalmente, na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo "total de empregados do último dia", do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato a Entidade, através de sua gestora, o valor total dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou quando do pagamento da rescisão trabalhista havida.

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

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

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

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

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

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

Os documentos hábeis para a continuidade da prestação do Benefício Social Familiar são: Cópia da ficha de registro do(a) trabalhador(a), último CAGED apresentado ao MTE, e cópia de certidão de nascimento. Outros documentos **SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE EXPRESSAMENTE**

SOLICITADOS, se reservando a gestora no direito de solicitar outros documentos que garanta a prestação dos benefícios.

G) – Atendimento 24 horas:

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

H) – Serviço Funeral:

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

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

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

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

I) – Benefício Financeiro Imediato:

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

I.2) – Caso o falecimento seja comunicado após 24 (vinte e quatro) horas do falecimento, a verba destinada ao arrimo será diluída e paga juntamente com

as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

J) – Manutenção da Renda Familiar:

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

J.2) – Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente deve um deles representar os demais, apresentando declaração por ele assinada, juntamente com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, assumindo a veracidade das informações e responsabilidade pela distribuição dos valores.

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

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

K) – Benefício Alimentar:

K.1) – Entrega mensal de 50kg de alimentos no período definido pelos Sindicatos e conforme indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, na residência do trabalhador ou na do arrimo, conforme o caso, ou, excepcionalmente, por meio de ticket's, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

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

L.1) – O presente benefício foi elaborado exclusivamente para atender os trabalhadores que forem considerados **total e permanentemente** incapacitados para o exercício de atividades

profissionais, **não estando amparadas** as demais incapacitações.

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

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

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

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

M) – Cartões de Identificação e Procedimentos:

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

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

N) – Comunicação de Eventos:

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

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

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

O) – Reembolso de Rescisão:

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

P) – Cônjuge e Filhos

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

Q) – Benefício Natalidade

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

disponível no site www.beneficiosocial.com.br.

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

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

R) – Benefício Cultural

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

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

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

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

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

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

S) – Benefício Orientação

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

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

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

T) – Benefício Capacitação

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

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

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

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

U) – Benefícios Definidos pela Entidade:

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

DE BENEFÍCIOS abaixo;

U.2) – O benefício indicado no item “Q” da tabela abaixo está vinculado 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\$ 2.98 (valor por extenso)** por trabalhador indicado no CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) do mês anterior ao do de recolhimento, ou, o último CAGED informado ao Ministério do Trabalho e Emprego. Os demais benefícios indicados na tabela abaixo estão vinculados ao efetivo recolhimento de boleto disponibilizado pela gestora no valor de **R\$ 7,40 (Sete Reais e Quarenta Centavos)** por trabalhador indicado no CAGED conforme descrito acima.

TABELA DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS INDICADOS NOS	NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R\$
ITEM “H”	01	2.000,00
ITEM “I”	01	630,00
ITEM “J”	12	400,00
ITEM “K”	12	220,00
ITEM “O”	01	1.000,00
ITEM “P” e “H”	00	0,00
ITEM “P” e “I”	00	0,00
ITEM “Q”	00	570,00
ITEM “R”	00	0,00
ITEM “S”	00	0,00
ITEM “T”	00	0,00