

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000717/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/05/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015679/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46215.010167/2015-59  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/04/2015

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

SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.037.150/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO COSTA GARCIA;

E

SIND DOS TRAB EM ASSEIO INSTAL MANUT DE ELEV DE CASA DE DIVER EMPRESA DE COMPRA VENDA LOCAAO ADMIN IMOVEIS BARBEA INST BELEZA CABELEIR SENHORA LIMPEZ, CNPJ n. 39.244.561/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROMERIO PEDRO DUARTE;

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 março de 2015 a 28 de fevereiro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de empregados nas Empresas de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Araruama/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Cabo Frio/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Maricá/RJ, Niterói/RJ, Rio Bonito/RJ, Rio das Ostras/RJ, São Gonçalo/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ, Saquarema/RJ, Silva Jardim/RJ e Tanguá/RJ.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

O piso salarial da categoria profissional a partir de 1º de Março de 2015 será de R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais), sofrendo um reajuste no percentual de 8,8% (oito vírgula oito por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados abaixo relacionados terão os salários que se seguem:

- SERVENTE	R\$ 980,00
------------	------------

- LIMPADOR	R\$ 980,00
- COPEIRA	R\$ 980,00
- FAXINEIRA	R\$ 980,00
- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 980,00
- MONTADOR/REMANEJADOR	R\$ 980,00
- CONTÍNUO/MENSAGEIRO	R\$ 980,00
- AUXILIAR DE COZINHA	R\$ 980,00
- AUXILIAR DE EMBALAGEM	R\$ 980,00
- AJUDANTE DE ARMAZÉM	R\$ 980,00
- OPERADOR DE COPIADORA	R\$ 980,00
- AUXILIAR DE DEDETIZAÇÃO	R\$ 980,00
- AUXILIAR DE LIMPEZA	R\$ 980,00
- LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 980,00 +periculosidade
- LIMPADOR DE CAIXA D'ÁGUA	R\$ 980,00
- AUXILIAR DE PORTARIA	R\$ 986,11
- TRICICLISTA	R\$ 995,58
- OPERADOR DE MICROTRATOR	R\$ 1.040,84+periculosidade
- OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$ 1.040,84+periculosidade
- AUXILIAR DE ALMOXARIFE	R\$ 1.040,84
- RECEPCIONISTA	R\$ 1.040,84
- RECEPCIONISTA PLENO	R\$ 1.675,52
- RECEPCIONISTA SENIOR	R\$ 2.021,51
- MANOBRISTA	R\$ 1.040,84
- AUXILIAR DE JARDINAGEM	R\$ 1.040,84
- AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$ 1.040,84

- PORTEIRO/VIGIA	R\$ 1.086,05
- DEDETIZADOR SEM MOTO	R\$ 1.117,63
- DEDETIZADOR COM MOTO	R\$ 1.165,44
- AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$ 1.202,50
- AGENTE ADMINISTRATIVO/DIGITADOR	R\$ 1.210,13
- COZINHEIRA	R\$ 1.331,80
- ENCARREGADO	R\$ 1.224,08
- GARÇOM	R\$ 1.396,40
- ALMOXARIFE	R\$ 1.396,40
- ESCRITURARIO DATILÓGRAFO	R\$ 1.402,76
- CHEFE DE COZINHA	R\$ 1.452,87
- CALAFATE	R\$ 1.592,16
- JARDINEIRO	R\$ 1.606,65
- TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$ 1.632,82
- CHEFE DE DEPARTAMENTO OU SEÇÃO	R\$ 2.003,94
- SUPERVISOR	R\$ 2.274,62
- ENFERMEIRA SUPERVISORA DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 2.274,62

Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Março de 2015.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todos os empregados que já percebiam salários superiores aos pisos estabelecidos na presente cláusula, terão seus salários corrigidos em 7,7% (sete vírgula sete por cento), a partir de Março/2015, não podendo perceber piso salarial inferior ao da sua função previsto na tabela acima.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O "limpador de vidro" só terá direito a receber o adicional de periculosidade, nos casos em que o empregado efetivamente executar serviços de limpeza de vidros em andaimes, numa altura superior à 2,50m (dois metros e cinquenta centímetros).

**PARÁGRAFO QUARTO:** Considera-se "Digitador", inclusive para fins desta cláusula, o trabalho exclusivo em processamento eletrônico de dados, respeitados os limites legais permitidos pelos itens 17.6.4.b e 17.6.4.c, da NR-7, da Portaria 3.214/78 do Mtb.

## **CLÁUSULA QUARTA - DISPÊNDIO FINANCEIRO: REAJUSTE TOTAL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL EM 10,5%**

Em face da variação financeira anual a ser suportada pelas empresas, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT e, visando manter o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de prestação de serviços, devem ser observadas as variações do dispêndio com mão-de-obra, ocorridas entre a CCT/14 e CCT/15, no mês da data-base, qual seja, março de 2015, nos termos da Lei nº 10.192/01, bem como do Acórdão nº 1.563/2004 e Súmula nº 222, ambos do TCU, portanto, extensiva a todos os contratantes de serviços privados e públicos (Administração Pública Federal, Estadual e Municipal), observando-se, para fins da respectiva revisão contratual, a aplicação do percentual de 10,5% (dez vírgula cinco por cento), na forma a seguir demonstrada:

<b>CLÁUSULAS</b>	<b>CCT / 2014</b>	<b>CCT / 2015</b>	<b>VARIAÇÃO FINANCEIRA</b>
Cláusula 3ª (Piso salarial da Categoria)	R\$ 900,00	R\$ 980,00	8,8%
Cláusula 20ª (auxílio Alimentação*)	R\$ 299,00	R\$ 345,00	15,38%
*(Considerando-se em média 23 dias úteis/mês)			
Cláusula 24ª (Benefício Social Familiar)	R\$ 4,50	R\$ 4,90	8,8%
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 1.203,50</b>	<b>R\$ 1.329,90</b>	<b>10,5%</b>

**REAJUSTE TOTAL DA REMUNERAÇÃO SALARIAL DA CATEGORIA: 10,5% (dez vírgula cinco por cento)**

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO**

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até às 16:00 horas do quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso. O pagamento deverá ser efetuado até às 16:00 horas.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DO REAJUSTE**

As empresas poderão pagar os novos salários, válidos a partir de Março/2015, no mês de Maio/2015, sendo que as diferenças salariais dos meses de Março/2015 e Abril/2015, serão pagos respectivamente nos contra cheques dos meses de Junho/2015 e Julho/2015, de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMAIS FUNÇÕES TÉCNICAS E DE LIDERANÇA**

As demais funções técnicas e de liderança não mencionadas neste documento, perceberão como piso mínimo, o mesmo piso salarial do encarregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As outras funções que não exercerem posição de liderança e que não tenham qualificação técnica-profissional, receberão o piso salarial da função de servente.

### **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS**

Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, o reajuste será de 7,7% (sete vírgula sete por cento), a partir de 1º de março de 2015.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua categoria profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenentes resolvem adotar a súmula 374, do TST, acordando que empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O salário dos empregados administrativos ou operacionais, admitidos após a última correção salarial da categoria, será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao número de meses a partir da data de admissão, conforme Art. 5º da Lei 7.238/84 (CLT), respeitando-se os pisos salariais estabelecidos no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, do presente Instrumento Normativo.

### **CLÁUSULA NONA - CONTRACHEQUE**

As empresas pagarão o salário por meio de contra-cheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÕES**

O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando vantagens pessoais, conforme Instrução Normativa nº 01 do TST.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS**

As partes convenientes acordam que, devido às peculiaridades do setor econômico, as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos ocorridos no mês, poderão ser processados na folha de pagamento do mês seguinte ao da respectiva ocorrência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas poderão fornecer aos seus empregados, o Cartão Social Sintacluns para fins de adiantamento Salarial, com valor de até 30% (trinta por cento) sobre o salário líquido, sem ônus para o empregado e para empresa, conforme art. 462 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica facultado ao empregado a utilização do benefício disponibilizado, sendo que, no caso de não utilização do mesmo, o benefício não será cumulativo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de utilização do benefício disponibilizado, o empregado será descontado em seu contra cheque, no mês posterior a utilização do mesmo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Toda rede credenciada estará disponibilizada pelo site: <http://www.planvale.com.br>.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

O décimo terceiro salário será pago conforme determina a Lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Qualquer ajuste na presente cláusula, de natureza legal, deverá ser instituída através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE ENCARREGADOS**

Os encarregados receberão mensalmente um percentual mínimo, calculado sobre o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, conforme previsto na Cláusula Terceira, a título de gratificação, na seguinte forma:

- a) de 16 a 30 empregados: 25% (vinte e cinco por cento)
- b) de 31 a 60 empregados: 30% (trinta por cento)
- c) acima de 61 empregados: 40% (quarenta por cento)

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LÍDERES DE TURMA**

Responsáveis por grupos de até 15 (quinze) empregados, serão considerados líderes de turma e farão jus a uma gratificação mensal de 15% (quinze por cento) do Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aqueles que até a presente data estiverem exercendo o cargo de encarregado, mesmo com até 15 (quinze) empregados, permanecerão como encarregados e farão jus ao piso de encarregado, como previsto no parágrafo primeiro, da Cláusula Terceira.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os líderes de turma que permanecerem na função por mais de 6 (seis) meses, passam a serem efetivados na mesma, não podendo mais serem rebaixados.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS**

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento), ambos calculados sobre a hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário base do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A jornada de trabalho para todos os empregados, nas horas efetivamente laboradas no período entre 22:00 horas e 05:00 horas, será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro, do Art. 73, da CLT.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INSALUBRIDADE**

Fica concedido aos empregados que exerçam as funções de limpeza, limpador, serventes, auxiliares de serviços gerais ou faxineiras, recepcionistas e demais empregados administrativos ou operacionais, um adicional de insalubridade, calculado de acordo com o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, desde que o laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres, na forma abaixo:

- a) 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em hospitais, casas de saúde e ambulatórios;
- b) 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, Grau Máximo, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em leprosários, hospitais para tratamento do câncer, sanatórios para tratamento de tuberculose, AIDS, e dentro das lixeiras dos prédios e/ou condomínios,

além de dedetizador, imunizador e calafate.

c) o adicional de insalubridade previstos nas letras “a” e “b” do caput, somente serão alteradas mediante laudo pericial expedido por órgão de segurança e medicina do trabalho vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERICULOSIDADE**

As empresas obrigam-se ao pagamento do adicional de periculosidade, de acordo com a lei ou decisão judicial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas comprometem-se a cumprir a Norma Regulamentadora 9 - NR 9, que trata da prevenção dos riscos ambientais.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES**

Os prêmios e gratificações pagos com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivos, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição, em forma de tíquete, no valor de R\$ 15,00 (quinze reais), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º, XIII, da Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A concessão do auxílio-alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.



**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou alimentação em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, com alteração da Lei nº 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ocorrendo majoração de tarifa, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BOLSAS DE ESTUDOS**

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por empregado, a partir de 01 de Maio de 2015, conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica, extensiva a cobertura aos dependentes (esposo (a) ou companheiro (a) e filhos (a) até 18 anos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 23.10.98, pelos Sindicatos Convenentes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado, após ter sido efetuado o desconto de que trata o caput da presente cláusula, deverá comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica ou sua exclusão.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

A entidade Sindical 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 destes benefícios sociais iniciará **a partir de 01/05/2015**, na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, em anexo e/ou, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/05/2015**, o valor de **R\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos)** por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de **R\$ 4,90 (quatro reais e noventa centavos)**, descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de **R\$ 4,90 (quatro reais e noventa centavos)**, tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. Este recolhimento deverá ser feito exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do manual anexo.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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](http://www.beneficiosocial.com.br).

**PARÁGRAFO SEXTO** - Caso haja planilhas de custos e editais de licitações, os mesmos deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

**PARÁGRAFO OITAVO:** Sempre que necessário à comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), sendo que, a homologação ocorrerá sem qualquer prejuízo para o trabalhador.

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

## **EMPRÉSTIMOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO**

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de Trabalho, com mais de um ano de serviço, serão homologados no Sindicato Laboral da Categoria, sempre na presença do homologador e com a concordância das partes, com o pagamento efetuado até as 15:00 horas ou na Superintendência Regional do Trabalho - SRT-RJ, na forma da Legislação em vigor, até o prazo de 30 dias a contar do prazo do término do aviso prévio.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral.

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

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO**

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme Lei 7.855/89, sem prejuízo do disposto na Cláusula Vigésima Sétima.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, ao empregado desligado, a data, hora e local da quitação da rescisão, fornecendo cópia da comunicação ao empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXPERIÊNCIA**

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função, quando readmitidos no período de 6 (seis) meses após a respectiva demissão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS**

Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas tais como triênio e outras vantagens, conforme legislação em vigor.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas fornecerão aos seus empregados os extratos do FGTS, sempre que emitidos pelo Banco Depositário.

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

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO**

O Sindicato Laboral, em parceria com o Sindicato Patronal, obriga-se a manter um sistema de treinamento dos empregados da categoria, com objetivo de aprimoramento do nível técnico dos mesmos.

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESVIO DE FUNÇÃO**

Todos os empregados desviados de função terão suas funções corrigidas na CTPS.

### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA**

As empresas deverão comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, as mudanças de horário e local de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO - TRANSFERÊNCIA PARA OUTRO MUNICÍPIO:** As empresas só poderão transferir o empregado do Município onde iniciou a exercer suas atividades para outro Município, ainda que próximo, com a concordância por escrito do empregado, pagando-se a ele as despesas adicionais do Vale-Transporte.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de vinte e quatro horas, as mudanças de horário e local de trabalho, respeitada a legislação em vigor, atinente a cada caso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese do empregado ficar sem setor destinado para prestação de seus serviços, o mesmo deverá apresentar-se, no dia seguinte, à sede da empresa para nova designação e, até que tal ocorra, ficará garantido o recebimento dos seus salários e a marcação do ponto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio por parte da empresa contratante, como plano de saúde ou odontológico, poderão, mediante acordo específico entre empresa e o sindicato laboral, ser descontinuados em virtude de afastamento formal ou por transferência do empregado de seu antigo posto de serviço para um novo local, onde não haja as mesmas previsões contratuais de trabalho, passando o empregado a receber os benefícios convencionados, nos termos da legislação pertinente.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS**

A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DA GESTANTE**

A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o respectivo processo demissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Havendo a constatação do estado gestacional da empregada, após a sua demissão, sem que a empresa tivesse - à época - conhecimento de tal fato, a empresa compromete-se a reintegrar a empregada em seu quadro funcional, descontando-se as verbas rescisórias eventualmente já pagas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Decorrido 90 (noventa) dias após a demissão do quadro funcional da empresa empregadora, sem que a empregada gestante tenha comunicado o seu estado gestacional, será caracterizado como abuso de direito, em conformidade com o estabelecido no Art. 187 do Código Civil, caso venha postular eventual indenização.

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

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo legalmente permitido como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados.

### **CONTROLE DA JORNADA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO**

Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através de escala de revezamento com compensação, de doze horas de trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso, jornada esta legal, não ensejará o pagamento de adicional por

hora extra, desde que seja concedido intervalo para repouso e alimentação, de uma hora, nos termos do art. 71, da CLT. Os empregados sujeitos ao revezamento, ficam obrigados a marcar a sua frequência unicamente no início e término do expediente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Consideram-se normais os dias de domingos laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor, assegurada, toda via, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da súmula nº.444 do TST.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER**

Desde que conste de seu exame médico admissional, na forma da legislação em vigor, fica autorizada a prorrogação da jornada da mulher empregada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ARTIGO 59 DA CLT (BANCO DE HORAS)**

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei nº 9.601, de 28.01.1998, ficando restrito, tão-somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE REVEZAMENTO E/OU BANCO DE HORAS ESPECÍFICO**

A formalização específica de escala de revezamento e/ou de Banco de Horas deverá ser instituída através de Acordo Específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral, desde que a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas, sem exceção, e que seja justificada a necessidade da implantação da escala de revezamento e/ou banco de horas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE ESTUDANTE**

Fica assegurado o direito de falta ao empregado estudante no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação por escrito, e haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e o da prova.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA**

O empregado afastado do serviço por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, por doença, devidamente comprovada pelo Órgão Previdenciário, terá garantia de emprego por mais 30 (trinta) dias, a partir da alta médica.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

As empresas obrigam-se a avisar, com 01 (um) mês de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Legislação em vigor.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dias antes do início das mesmas. Caso não cumpram o prazo estipulado, pagarão multa de 2% (dois por cento) ao mês, obedecendo-se a legislação em vigor.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As empresas deverão implantar medidas que visem a melhoria de suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados, nos vestiários e refeitórios.

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - E.P.I**

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luva de borracha, cinto de segurança, máscara, e outros) adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos do Art. 166, da Portaria nº 3.214, de 08.06.78.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O EPI – Equipamento de Proteção Individual, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave, nos termos do art. 482, da CLT.

### **UNIFORME**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais 01 (um) a cada quatro meses.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se

encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese da não devolução do(s) último(s) uniforme(s) e/ou equipamento(s) de proteção individual recebido(s), o empregado fica obrigado a restituir o empregador pelo percentual de 60% (sessenta por cento) do valor total dos mesmos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Considera-se falta grave do trabalhador, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no “caput” desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais e os mesmos poderão ser realizados nas clínicas conveniadas ao Sindicato Laboral, através de solicitação de atendimento junto ao Sindicato, conforme a Norma Regulamentadora 7 - NR 7.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, na forma da Lei, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Nos casos de greve dos Sistemas Públicos de Assistência Médica, as empresas aceitarão os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelas clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral, desde que a empresa não tenha serviço médico próprio.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS**

As empresas e os Sindicatos convenientes poderão firmar convênios de Assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais e com Farmácias, para atendimento aos seus empregados.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL**

O Sindicato Laboral poderá indicar Delegados na proporção de 01 (um) por 150 (cento e cinquenta) empregados, até o máximo de 06 (seis) Delegados Sindicais por empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os Delegados Sindicais indicados pelo Sindicato Laboral, somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os Delegados e Diretores terão direito a 02 (dois) dias de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito, avisando as empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os Delegados não poderão ser transferidos do setor, salvo no encerramento do contrato de serviço, falta grave ou a pedido do cliente.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL COLABORATIVA LABORAL**

As empresas descontarão mensalmente de todos os empregados, a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, conforme deliberado na Assembléia Geral Extraordinária, para benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos na área trabalhista; vara de família; previdenciária e homologações; serviços de fiscalização trabalhista, conferência de cálculos trabalhistas; cálculos para aposentadoria; trâmites para aposentadoria junto ao INSS, e acompanhamento de processo e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológico dos cursos e treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na Cláusula Vigésima Nona da presente Convenção Coletiva. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. Fica assegurado ao empregado o direito de opor-se ao referido desconto, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do opoente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo, em até 10 (dez) dias após a referida Convenção Coletiva de Trabalho ser homologada.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas deverão efetuar o depósito da Contribuição Social Colaborativa Laboral no banco Itaú S.A., agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Social Colaborativa Laboral acrescidos de atualização monetária.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção descontarão de cada empregado representado pelo Sindicato Laboral, em folha de pagamento, a quantia de R\$ 40,00 (quarenta reais), sendo R\$ 20,00 (vinte reais) no contra cheque do mês de Julho/2015 e R\$ 20,00 (vinte reais) no contra cheque do mês de Agosto/2015, a fim de custear os Serviços Assistenciais do respectivo Sindicato, podendo o empregado opor-se, no prazo de 10 (dez) dias, a partir do protocolo do presente instrumento coletivo na Delegacia Regional do Trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito no Banco Itaú S.A, agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo máximo de 10 (dez) dias após cada desconto, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal, caso contrário, será cobrada multa de 2% (dois por cento) ao mês. As empresas terão o prazo de 5 (cinco) dias para enviarem à secretaria do Sindicato Laboral, cópia do recibo de depósito bancário acompanhada da folha de pagamento ou das Guias de Recolhimento da Previdência Social (GRPS).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 30,00 (trinta reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 20 de Outubro de 2015, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 20 de Outubro de 2015, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Assistencial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 20 de Outubro de 2015, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até a regularização da situação econômica.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 1 (hum) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 18 de Agosto de 2015, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 18 de Agosto de 2015, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas deverão descontar mensalmente em folha de pagamento, a mensalidade sindical dos associados, referente a 4% (quatro por cento) do piso mínimo da categoria e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, até dez dias após o desconto, devendo o respectivo Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. O atraso no repasse desta mensalidade, incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas deverão efetuar o depósito da Mensalidade Sindical no Banco Itáú S.A., agência 9322, conta corrente nº 09241-3, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Confederativa acrescidos de atualização monetária.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN**

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenentes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIA DO EMPREGADO DE ASSEIO**

Fica assegurado o dia 16 de Maio como sendo o "Dia do Empregado de Asseio e Conservação", data esta em que será eleito o Servente-Padrão, ocasião em que ambas as entidades promoverão um evento festivo.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas na vigência desta Convenção poderão ser dirimidas pelos Sindicatos Convenentes, através de Termos Aditivos específicos, bem como na Comissão de Conciliação Prévia Intersindical ou na Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE**

As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante o período de vigência da mesma.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convenionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE**

As partes poderão deliberar sobre a antecipação da data base da categoria de Asseio e Conservação, caso a data base do Salário Mínimo Nacional seja antecipada.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - VALIDADE**

A presente Convenção terá vigência a partir de 01 de Março de 2015 à 28 de Fevereiro de 2016, revogando-se as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de asseio e conservação do ano de 2014.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - OUTROS AUXÍLIOS**

Os Sindicatos convenientes acordam que os Supervisores receberão mensalmente um percentual de 10% (dez por cento), sobre o salário da função de Supervisor, previsto na cláusula terceira do presente Instrumento Normativo, a título de gratificação, a partir da próxima data

base (Março/2016) da categoria profissional.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

O Sindicato Laboral e Patronal comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinado a todos empregados e gerentes, e apurar todas as situações denunciadas formalmente pelas vítimas relativas a caso de assédio sexual, moral, discriminação racial, religiosa, homofóbica, deficiência física, permanente ou temporária, com assistência das Federações e sindicatos convenientes.

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

ROMERIO PEDRO DUARTE  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB EM ASSEIO INSTAL MANUT DE ELEV DE CASA DE DIVER EMPRESA DE  
COMPRA VENDA LOCACAO ADMIN IMOVEIS BARBEA INST BELEZA CABELEIR SENHORA  
LIMPEZ

### **ANEXOS ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS**

#### ÍNDICE REMISSIVO

(Versão 151014)

<b>Assuntos</b>	<b>Página</b>
<b>Sobre a Legalidade desta cláusula .....</b>	<b>2</b>
<b>Legislação .....</b>	<b>3</b>
<b>Introdução (<u>leitura obrigatória</u>) .....</b>	<b>4</b>

# Orientações e regras

## ..... 5

1. Forma de Recolhimento .....	5
2. Prorrogação .....	5
3. Recolhimento a maior ou em duplicidade .....	5
4. Certificado de Regularidade .....	6
5. Apresentação de documentos .....	6
6. Sanções pactuadas .....	6
6.1. Inadimplência ou recolhimento a menor .....	6

# Forma de prestação dos Benefícios Sociais

## ..... 7

7. Atendimento .....	7
8. Cartões de Identificação e Procedimentos .....	8
9. Comunicação de Eventos .....	8
<b>Conjunto de Benefícios Disponíveis .....</b>	<b>8</b>
10. Benefício Natalidade .....	8
11. Benefício Cesta Natalidade .....	9
12. Benefício Farmácia .....	9
13. Benefício Aposentadoria .....	9
14. Benefício Orientação .....	10
15. Benefício Capacitação .....	10
16. Benefício Cultural .....	11
17. Manutenção da Renda Familiar .....	11
18. Benefício Alimentar .....	12
19. Serviço Funeral.....	12
20. Benefício Financeiro Imediato.....	12

21. Reembolso de Rescisão .....	13
22. Reembolso de Licença Maternidade .....	13
23. Reembolso de Licença Paternidade .....	13
24. Incapacitação Permanente para o Trabalho .....	13
25. Cônjuge e filhos .....	14
26. Disposições Gerais .....	15
23. Benefícios definidos pelos Sindicatos .....	15
<b>Tabela de Benefícios .....</b>	<b>15</b>

### **SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA**

Abaixo reproduzimos a parte conclusiva da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/MTE/No. 92/2008 da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

#### **INTRODUÇÃO**

Preparamos este manual com o intuito de orientar os Departamentos de Pessoal e Recursos Humanos, para melhor instruírem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do Benefício Social Familiar estabelecido pelo seu sindicato.

O Benefício Social Familiar tem como objetivo, amparar e transmitir tranquilidade aos trabalhadores e seus familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma imediata e sem quaisquer burocracias, carências ou pré-existências, independente, inclusive, do fato da empresa estar ou não contribuindo na forma prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Os benefícios sociais descritos neste Manual de Orientação e Regras poderão ser disponibilizados pelo seu sindicato, separadamente ou em grupos, de acordo com as necessidades do segmento profissional, e ainda poderão ser criados novos benefícios para uma melhor relação entre os trabalhadores, empresas e sindicatos. Tais benefícios deverão ser previstos em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Este conjunto de benefícios visa preencher uma lacuna entre o fato imprevisto e a reestruturação financeira, seja ela por novas fontes de renda ou o efetivo recebimento da indenização das apólices de seguro pelas famílias dos trabalhadores, seguro este que recomendamos como um *plus* financeiro aos trabalhadores e suas famílias, uma vez

que o Benefício tem a característica de prestação de serviços sociais e apoio imediato, e as apólices possuem caráter indenizatório, e ainda esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exige comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, como, legitimidade de uma união estável, legitimidade de filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros, o que nem sempre é fácil de ser obtido, ou seja, até que se identifiquem os beneficiários, as famílias dos trabalhadores pode contar com o Benefício Social Familiar disponibilizado pelos sindicatos, evitando que haja a desagregação familiar, pela falta de alimentos e recursos, evitando um possível problema social.

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

## **ORIENTAÇÃO E REGRAS**

### **1.) – Forma de recolhimento:**

**1.1)** – Os boletos para recolhimento desta contribuição, estarão à disposição no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), os quais deverão ser preenchidos mensalmente, com base no “total de empregados do último dia” do CAGED do mês anterior ao vencimento do boleto ou o último declarado ao MTE.

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

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

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

**1.5)** – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantidos, ao empregado, todos os benefícios previstos na cláusula, mesmo após este período e até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então a empresa retomar o recolhimento. Caso o afastamento do empregado seja por período inferior a 12 (doze) meses, o empregador ficará desobrigado do prazo acima mencionado.

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

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

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

### **2.) – Prorrogação:**

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



### **3.) – Recolhimento a maior ou em duplicidade:**

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

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

### **4.) – Certificado de Regularidade:**

**4.1)** – O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, e outros fins, deverá ser obtido pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

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

### **5.) – Apresentação de documentos:**

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

### **6.) – Sanções pactuadas:**

**6.1)** – Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração do Benefício Social Familiar, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de recolher sua contribuição na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED, deverá este reembolsar de imediato a Entidade, através de sua gestora, o valor total dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o pactuado na CCT. Na falta deste, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou quando do pagamento da rescisão trabalhista havida.

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

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

## **FORMA DE PRESTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS**

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

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

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

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

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

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

-

### **7.) – Atendimento:**

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

- DDG 0800 773 3738 ou DDG 0800 580 3738

- e-mail [atendimento@beneficiosocial.com.br](mailto:atendimento@beneficiosocial.com.br)

- chat disponível no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br),

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

**7.3)** – Em caso de inoperância técnica do sistema telefônico, será informado no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), outras formas de contato.

### **8.) – Cartões de Identificação e Procedimentos:**

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

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

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

### **9.) – Comunicação de Eventos:**

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

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

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

## **CONJUNTO DE BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS**

### **10.) – Benefício Natalidade**

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

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

### **11.) – Benefício Cesta Natalidade**

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

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

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

## **12.) – Benefício Farmácia**

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

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

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

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

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

## **13.) – Benefício Aposentadoria**

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

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

## **14.) – Benefício Orientação**

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

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

## **15.) – Benefício Capacitação**

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

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

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

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

## **16.) – Benefício Cultural**

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

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

**16.3)** - Por ter cunho social e estritamente cultural, o valor somente poderá ser utilizado para compras nas Lojas Saraiva, Siciliano ou nos sites [www.saraiva.com.br](http://www.saraiva.com.br) e [www.siciliano.com.br](http://www.siciliano.com.br).

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

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

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

## **17.) – Manutenção da Renda Familiar**

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

**17.2)** – O número de parcelas e envio do valor mensal, definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE**

**BENEFÍCIOS**", será encaminhado todo dia 5 ou 20 do mês, dependendo da data de recebimento dos documentos solicitados expressamente pela gestora.

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

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

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

## **18.) – Benefício Alimentar**

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

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

## **19.) – Serviço Funeral**

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

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

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

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

## **20.) – Benefício Financeiro Imediato**

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

**20.2)** – O valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" será

entregue ao arrimo da família, quando da realização dos procedimentos funerários ou em até 24 (vinte e quatro) horas do falecimento, desde que seja comunicado formalmente à Gestora, neste prazo, com a indicação dos dados necessários para as providências administrativas.

### **21.) – Reembolso de Rescisão**

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

-

### **22.) – Reembolso de Licença Maternidade**

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

-

### **23.) – Reembolso de Licença Paternidade**

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

-

### **24.) – Incapacitação Permanente para o Trabalho**

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

**24.2)** A incapacitação total e permanente deverá ser comunicada pelo empregador, diretamente à gestora, mediante preenchimento de formulário disponível no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), no prazo de até 90 (noventa) dias a contar da ciência desta incapacitação permanente por parte do empregador.

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

**24.4)** – Visando o atendimento imediato do trabalhador, manutenção do seu sustento e amenizar os problemas financeiros e alimentares, poderá ser **antecipada** a prestação da **Manutenção de Renda Familiar e Benefício Alimentar**, pelo período de dois meses consecutivos, mediante apresentação à gestora, de declaração ou relatório

médico informando o CID da doença e a **incapacitação total e permanente** do trabalhador.

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

## **25.) – Cônjuge e Filhos**

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

## **26.) – Disposições Gerais**

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

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

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

## **27.) – Benefícios Definidos Pelos Sindicatos:**

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

**27.2)** – Estes benefícios sociais estão vinculados ao boleto disponibilizado pela gestora no site: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) no valor de **R\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos)** por trabalhador.

### **TABELA DE BENEFÍCIOS**

BENEFÍCIOS INDICADOS NO	BENEFÍCIO DISPONÍVEL	BENEFÍCIO DISPONÍVEL AO CÔNJUGE E FILHOS	NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R\$
-------------------------------	-------------------------	--	-----------------------	-------------------



		MENORES		
ITEM "10"	SIM		01	350,00
ITEM "11"	SIM		01	100,00
ITEM "12"	SIM	NÃO	01	500,00
ITEM "13"	NÃO		00	0,00
ITEM "14"	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "15"	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "16"	SIM	NÃO	01	100,00
ITEM "17"	SIM	NÃO	12	615,00
ITEM "18"	SIM	NÃO	12	240,00
ITEM "19"	SIM	NÃO	01	2.100,00
ITEM "20"	SIM	NÃO	01	850,00
ITEM "21"	SIM		01	1.000,00
ITEM "22"	NÃO		00	0,00
ITEM "23"	NÃO		00	0,00
ITEM "24"	SIM			

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