CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002218/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/10/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036888/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46230.011366/2012-43
DATA DO PROTOCOLO: 18/09/2012

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, CNPJ n. 39.244.561/0001-71, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). VALMIR CARDOSO DE SIQUEIRA;
E
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;
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de julho de 2012 a 30 de junho de 2013 e a data-base da categoria em 1º de julho.
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores 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

Os pisos salariais para a **categoria profissional nas empresas particulares de limpeza urbana** a partir de 1º de julho de 2012, serão de:

- SERVENTE DE LIMPEZA URBANA/GARI - R$ 736,00
+ insalubridade
- COPEIRA DE LIMPEZA URBANA - R$ 736,00
- PORTEIRO/VIGIA DE LIMPEZA URBANA - R$ 812,76
- COLETOR DE LIXO - R$ 788,86
+ insalubridade
- COLETOR DE PRAIA - R$ 862,83
+ insalubridade

PARÁGRAFO ÚNICO:

Todos os empregados que já percebam salários superiores aos pisos estabelecidos no caput da presente Cláusula, terão seus salários corrigidos em 7% (sete por cento), a partir de Julho/2012.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS

Todos os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas na Cláusula Terceira, terão seus salários reajustados em julho de 2012 em 7% (sete por cento).

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO

Caso a empresa não efetue o pagamento dos salários dos seus empregados, até as 15:00 horas do quinto dia útil do mês subseqüente, 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 as 15:00 horas.

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DO REAJUSTE

As empresas poderão pagar os novos salários, válidos a partir de Julho/2012, nos contra cheques dos meses de Setembro/2012 e Outubro/2012, 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 - CONTRA CHEQUE

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

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS

As partes convenentes 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA - FUNÇÃO GRATIFICADA DE EMPREGADO

Os empregados que estiverem exercendo a função de encarregado, além do piso da categoria no valor de R$ 736,00 (setecentos e trinta reais) receberão, naquele mês, pelo exercício daquelas funções, a gratificação nos valores abaixo relacionados:

- Encarregado Administrativo - R$ 257,12 (duzentos e cinquenta e sete reais e doze centavos)
- Encarregado de Turma - R$ 291,48 (duzentos e noventa e um reais e quarenta e oito centavos)
- Encarregado de Área - R$ 446,07 (quatrocentos e quarenta e seis reais e sete centavos)
- Encarregado Geral - R$ 710,60 (setecentos e dez reais e sessenta centavos)

PARÁGRAFO ÚNICO:

As empresas ficam obrigadas a conceder ao empregado que estiverem exercendo a função de encarregado, além dos vencimentos estabelecidos na Cláusula Terceira, as horas extras e os benefícios estabelecidos neste Instrumento.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 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 TERCEIRA - INSALUBRIDADE

Fica concedido aos empregados que exerçam as funções de coletor de lixo e coletor de praia, um adicional de insalubridade de 40% (quarenta por cento), Grau Máximo, calculado de acordo com o piso salarial da categoria de servente de limpeza urbana/ gari, pelas horas efetivamente trabalhadas, nos locais considerados insalubres.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUÊNIO

A gratificação mensal por quinquênio para os empregados que tenham ou venham a completar cinco anos na empresa, será de 10% (dez por cento) do respectivo piso salarial de servente de limpeza urbana.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas abrangidas por esta convenção ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação, **a partir de 1º de Outubro de 2012,** seja em forma de cartão eletrônico ou em pecúnia, no valor de R$ 9,00 (nove reais), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os empregados que complementarem a jornada mensal de trabalho integral, sem qualquer falta, ainda que justificada, farão jus a um bônus de 30 vales alimentação, seja em forma de cartão eletrônico ou em pecúnia, no valor de R$ 9,00 (nove reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas comprometem-se em criar uma comissão em conjunto com o Sindicato, para estudar a extensão de 30 (trinta) vales a todos os empregados, independente dos dias laborados.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

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

PARÁGRAFO QUARTO:

As empresas poderão fornecer a parcela de sua responsabilidade correspondente ao vale-alimentação em espécie, tendo em vista as dificuldades administrativas para a aquisição e distribuição do mesmo, decorrentes das peculiaridades próprias do setor de asseio e conservação, no que diz respeito às constantes transferências e admissões dos empregados para as diversas frentes de trabalho das empresas, por força do próprio processo de prestação de serviços.

PARÁGRAFO QUINTO:

Os empregados que desenvolverem trabalhos através de escala de revezamento e comparecerem ao trabalho em todos os dias escalados no mês, cumprindo a carga horária total, receberão 30 vales alimentação. Já os empregados que desenvolverem trabalhos através de escala de revezamento e por qualquer motivo não comparecerem ao trabalho, deverão receber complementação dos vales alimentação, por dia laborado, através da proporcionalidade relativo a 8 horas diárias trabalhadas.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO MÉDICO AMBULATORIAL

As empresas de Asseio e Conservação comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R$ 20,00 (vinte reais) por empregado, a partir de 01 de Outubro de 2012, conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica, extensiva a cobertura aos dependentes.

PARÁGRAFO ÚNICO:

A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 17.10.05, pelos Sindicatos Convenentes.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

Por esta cláusula fica garantido pela FETHERJ Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Rio de Janeiro e por seus sindicatos representados, a Assistência Social Familiar a todas as famílias dos trabalhadores pertencentes às categorias profissionais subordinadas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, amparados ou não por seguros de vida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os serviços assistenciais serão prestados em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou de falecimento do trabalhador, conforme valores, requisitos e condições previstas no Manual de Orientação e Regras anexo que é parte integrante desta cláusula, a ser prestado por organização gestora especializada, previamente aprovada pela Entidade Sindical Patronal e Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O mencionado benefício será custeado pelo trabalhador e pela empresa. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de R$ 4,00 (quatro reais), descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de R$ 3,30 (três reais e trinta centavos), tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. O valor total de R$ 7,30 (sete reais e trinta centavos), a partir de 1º de outubro de 2012, deverá ser recolhido à gestora do Benefício Social Familiar Sindical aprovada pela FETHERJ, através de guia própria, até o dia 10 de cada mês, para a efetiva viabilidade financeira deste benefício social.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregador reembolsará a gestora do benefício dos valores das assistências prestadas e, responderá perante o trabalhador ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor total do presente benefício, se por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, e, ou, efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido.

PARÁGRAFO QUARTO: O óbito ou a incapacitação permanente do trabalhador deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência, observando-se o item **" O"** do Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: Sempre que necessária à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, nas licitações e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade da Assistência Social Sindical, a disposição no site, **www.assistenciasindical.com.br**

PARÁGRAFO OITAVO: Para que este benefício surta o efeito social esperado, ou seja, o de levar atendimento imediato às famílias dos trabalhadores, as empresas deverão informar aos seus empregados através de material informativo disponíveis nas sedes dos sindicatos laboral e patronal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIOS

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.

Empréstimos

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 n° 10.820, de 17/12/2003, firmando convênio com a Vargem Grande Corretora de Seguros, correspondente bancário do Banco BV, através dos telefones (21) 2221-1440 / 3970-4060, ou mesmo com outras corretoras e/ou instituições financeiras, desde que operem com o respectivo benefício para o trabalhador.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Décima Nona.

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 SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de empregado, com mais de um ano de serviço, serão homologados no Sindicato Laboral da Categoria com pagamento efetuado até às 15:00 horas ou na Superintendência /Gerência Regional do Trabalho - DRT, na forma da Legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO:

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, nos termos do Enunciado 330 do TST.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O empregado que estiver em cumprimento do aviso prévio, não poderá ser transferido do setor onde exerce suas funções, salvo por encerramento do Contrato de Prestação de Serviços.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função.

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESVIO DE FUNÇÃO

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 ÚNICO:

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 a partir da alta médica pelo período de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - PONTO ELETRÔNICO

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

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 freqüência unicamente no início e término do expediente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ARTIGO 59 DA CLT

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, 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 9601, de 28.01.1998, ficando restrito, tão-somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços. A formalização do Banco de Horas deverá ser instituída através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - EPI

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luva de borracha, cinto de segurança, máscara, etc...) 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:

Reserva-se as empresas, o direito de descontarem em folha de pagamento, dos equipamentos de proteção individual acima citados, quando não forem devolvidos, extraviados ou constatados o mau uso.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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:

Reservam-se as empresas, o direto de descontarem em folha de pagamento, dos uniformes acima citados, quando não forem devolvidos, extraviados ou constatados o mau uso.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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, desde que a empresa não tenha serviço médico próprio.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os atestados médicos serão obrigatoriamente encaminhados pelos integrantes da categoria no departamento de pessoal das empresas,

no mesmo dia de sua emissão ou, no máximo, 48 horas após a expedição sob pena de invalidade e de serem considerados nulos.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADO SINDICAL

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas poderão liberar até dois diretores e um delegado sindicais, ficando garantido à esses respectivos dirigentes sindicais, o pagamento integral de seus vencimentos, bem como todas as vantagens, benefícios, gratificações e principalmente o abono do ponto, contando-se o tempo de serviço efetivo, para todos os efeitos legais, o mesmo do exercício dos respectivos mandatos.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas deverão descontar mensalmente em folha, a mensalidade dos associados no valor correspondente a 3% (três por cento) do Piso do Servente de Limpeza Urbana e repassá-las ao Sindicato Laboral até dez dias após o desconto, devendo o mesmo 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 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 Confederativa acrescidos de atualização monetária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R$ 24,00 (vinte e quatro reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 19 de Outubro de 2012, 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 19 de Outubro de 2012, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa 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% (cinqüenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 19 de Outubro de 2012, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 17 de Outubro de 2012, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 17 de Outubro de 2012, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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$ 35,00 (trinta e cinco reais), sendo R$ 17,50 (dezessete reais e cinqüenta centavos) no contra cheque do mês de Setembro/2012 e R$ 17,50 (dezessete reais e cinqüenta centavos) no contra cheque do mês de Outubro/2012, 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL COLABORATIVA LABORAL

As empresas descontarão mensalmente de todos os empregados, a importância de R$ 3,00 (três 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.

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.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS

As divergências surgidas na vigência deste Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Para a formalização da contratação de administradores de cartão com desconto em folha, as empresas poderão contratar, desde de que autorizadas pelo trabalhador e conforme convenio formalizado pelo Sindicato Laboral.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO TRABALHADOR DE ASSEIO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CESTA NATALINA

As empresas, à sua escolha, fornecerão a todos os seus empregados que exerçam as funções citadas na Cláusula Terceira, até o dia 20 de dezembro, uma cesta natalina.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DOS ACORDOS COLETIVOS DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA

Os Sindicatos Convenentes reconhecem a prevalência das normas trabalhistas firmadas por Acordos Coletivos específicos, acordados entre as empresas de Limpeza Urbana e o SINTACLUNS- RJ

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a **categoria dos empregados das empresas particulares de coleta de lixo.**

VALMIR CARDOSO DE SIQUEIRA
Vice-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

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

ANEXOS
ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR

MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS
ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR

FETHERJ E SINDICATOS FILIADOS
ESTADO DO RIO DE JANEIRO

ÍNDICE REMISSIVO

Página

Legalidade da cláusula.....2
Introdução (leitura obrigatória)..... 3
Orientações 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 pactuadas..... 5
F. Recolhimento a menor 5
G. Benefício Social Familiar 5/6
H. Atendimento 24 horas 6
I. Serviço funeral 6
J. Assistência Financeira Imediata..... 6
K. Manutenção de Renda Familiar..... 7
L. Assistência Alimentícia 7
M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física 7/8
M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho..... 8
N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos.....8
O. Comunicação de Eventos..... 9

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

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

“ 20. Diferentemente de outros ramos do direito, o direito do trabalho se constitui de bases constitucionais, legais e negociadas, haja vista que a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional prevêem que os direitos negociados fazem lei entre as partes.

21. Muito se debate o alcance do direito negociado, em face do reconhecimento pela Carta Magna, dos pactos entre entidades sindicais de trabalhadores e empregadores e suas entidades sindicais.

22. Diante do quadro que se afigura perante os direitos estabelecidos em uma negociação coletiva, é consenso no mundo do trabalho a importância dos dispositivos negociados que trazem benefícios para o trabalhador além dos previstos em lei, tendo em vista que as entidades sindicais e empregadores podem estipular condições mais próximas à realidade de cada categoria do que a lei, que se aplica a todos indiscriminadamente.

23. E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que prevêem benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.

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

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

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

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

INTRODUÇÃO

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

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus dependentes são pessoas simples, não afetas a burocracias

administrativas; por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, acabam, muitas vezes, tendo seus lares desfeitos, ou passando a viverem de forma precária agravando o problema social de nosso país, com graves repercussões para toda coletividade.

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

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

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

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e aos empregadores que prestam serviços na base territorial, foi desenvolvida esta sistemática ágil e desburocratizada para solução da questão.

ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) - Forma de recolhimento:

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

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

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

A.4) - Na hipótese de não ter havido o desconto ou na sua

impossibilidade, no caso de afastados ou opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.5) – Os trabalhadores farão jus à assistência, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente no dia do vencimento.

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

B) - Prorrogação:

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

C) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:

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

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

D) – Certificado de Regularidade:

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

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

E) – Da Apresentação de documentos:

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

F) - <u>Sanções pactuadas</u>:

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

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

F.3) – Se houver desconto dos trabalhadores e/ou constar em planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

G) – <u>Benefício Social Familiar</u> :

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

G.2) - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site www.assistenciasindical.com.br.

G.3) - Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher claramente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor.

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

H) - <u>Atendimento 24 horas:</u>

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

I)- <u>Serviço Funeral:</u>

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

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

I.3) - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), de acordo com o credo religioso da família.

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

J) - <u>Assistência Financeira Imediata:</u>

J.1) - R$ 800,00 (oitocentos reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

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

K) - <u>Manutenção de Renda Familiar:</u>

K.1) - Verba mensal de R$ 550,00 (quinhentos e cinqüenta reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a entrega de simples documento comprobatório de vínculo empregatício e endereço.

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

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

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

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

L) - <u>Assistência Alimentícia:</u>

L.1) - Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses no valor de R$ 200,00 (duzentos reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de ticket' s, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

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

M.1) - <u>Esta Assistência visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as prevejam.</u>

M.2) - Farão jus à Assistência Financeira Mensal e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas abaixo:

M.3) - A presente assistência foi elaborada exclusivamente para atender as incapacitações que tenham fácil comprovação quanto ao grau de incapacidade em até 90 (noventa) dias **do acidente ou afastamento** havido, <u>não estando amparadas</u> as incapacitações que necessitem de mais tempo para definição.

- **ALIENAÇÃ0 MENTAL ----------Debilitação mental completa e permanente**
- **VISÃO---------- Impossibilidade completa e permanente**
- **AUDIÇÃO---------- Impossibilidade completa e permanente**
- **FALA----------Impossibilidade completa e permanente**
- **TETRAPLEGIA---------- Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.**
- **PARAPLEGIA---------- Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.**
- **BRAÇO---------- Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **OMBRO ----------Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **COTOVELO ----------Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **PUNHO ----------Impossibilidade completa e permanente de movimento.**

- **MÃO---------- Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **QUADRIL---------- Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **PERNA---------- Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **JOELHO ----------Impossibilidade completa e permanente de movimento.**
- **PÉ---------- Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.**
- **ENCURTAMENTO DE PERNA--------- Em 5 centímetros ou mais**

N) - <u>Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:</u>

N.1) - Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.

N.2) - Os cartões estarão à disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade nos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos Trabalhadores.

O) - <u>Comunicação de Eventos</u>:

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

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

O.3) – Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além do valor da assistência prevista, a

multa definida por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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