CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2016

MERO DE REGISTRO NO MTE: SP003832/2016
A DE REGISTRO NO MTE: 13/04/2016
MERO DA SOLICITAÇÃO: MR006740/2016
MERO DO PROCESSO: 46219.002207/2016-30
A DO PROTOCOLO: 25/02/2016

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

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

ERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E AREAS VERDES NO ESTADO
SP, CNPJ n. 67.987.917/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES;

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

USULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

artes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de
6 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

USULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

esente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta norma coletiva abrange todas as empresas e seus
regados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação, às bases
toriais em intersecção com o Descrito nos registro sindicais expedidos pelo MTE, para a Federação dos Trabalhadores
o Sindicato Patronal. A FEDERAÇÃO CONVENENTE DESTA CONVENÇÃO COLETIVA REPRESENTA OS MUNICÍPIOS
RGANIZADOS EM SINDICATOS**, com abrangência territorial em **Adolfo/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Altair/SP,
lândia/SP, Aramina/SP, Arapeí/SP, Arco-íris/SP, Biritiba-mirim/SP, Borebi/SP, Brejo Alegre/SP, Canas/SP, Cândido
rigues/SP, Canitar/SP, Colômbia/SP, Corumbataí/SP, Divinolândia/SP, Elisiário/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo do
vo/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernão/SP, Guaiçara/SP, Guatapará/SP, Iacanga/SP, Igaraçu do Tietê/SP, Ilha
nprida/SP, Ipeúna/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Joanópolis/SP,
rdes/SP, Marapoama/SP, Mesópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Morungaba/SP, Nantes/SP, Nazar
ista/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Independência/SP, Novais/SP, Onda Verde/SP, Ouroeste/SP,
erneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Pinhalzinho/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP,
gaí/SP, Pontalinda/SP, Potim/SP, Pracinha/SP, Pratânia/SP, Redenção da Serra/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Sabino/SP,
sópolis/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Salete/SP, Santo
ônio da Alegria/SP, São Sebastião da Grama/SP, Sarutaiá/SP, Taguaí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Tejupá/SP, Timburi
ti/SP, Ubarana/SP, Uru/SP, Vargem/SP e Zacarias/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

USULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

artir de **1º de janeiro de 2016**, serão garantidos os seguintes salários normativos,p
nada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) ho
nsais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), ***exceto*** as jorna
abelecidas nas cláusulas: ***JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS DIÁRI***
ORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS.

PISO SALARIAL MÍNIMO no valor de **R$1.007,80**(um mil, sete reais e oite
tavos).

Reajuste de **10%** (dez por cento) para os demais salários normativos **constantes**
adro de funções e salários abaixo transcrito**:**

SO SALARIAL MÍNIMO	**R$1.007,80**
PEIRA	**R$1.037,17**
MPADOR DE VIDRO	**R$1.139,99**
CEPCIONISTA	**R$1.129,31**
RTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/ FISCAL DE PISO	**R$1.224,02**
XILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	**R$1.129,31**
LADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS	**R$1.330,73**
DETIZADOR / ASSEMELHADO	**R$1.205,40**
CNICO EM DESENTUPIMENTO	**R$1.359,51**

XILIAR EM DESENTUPIMENTO	**R$1.007,80**
XILIAR DE MANUTENÇÃO	**R$1.359,51**
MAIS FUNÇÕES	**R$1.069,88**
DROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi)	**R$1.303,85**
ERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	**R$1.487,35**
ERADOR DE VÁCUO	**R$1.487,35**
VEIRO / SEPULTADOR	**R$1.507,00**
ATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLÓGICO	**R$1.540,00**

Reajuste de **10%** (dez por cento) para os demais empregados, cujas funções não faç
te do quadro de salários normativos acima referido e que percebam **até o valor de**
000,00 (cinco mil reais) mensais;

emplificando: Será aplicado a todos os empregados**, até a parcela salarial de R$ 5.000,00 o reaju**
10% (dez por cento). Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir
5.000,01, serão objeto de livre negociação. Desta forma, garantindo a todos os funcionários
cebam o salário superior a **R$ 5.000,00,** um ganho real de **R$ 500,00.**

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

Entende-se como o piso do **HIDROJATISTA**, o piso salarial a ser pago para balhadores que trabalham operando com pressão acima de 4.000 psi.

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

RÁGRAFO PRIMEIRO:

mpensação - As empresas poderão compensar os aumentos concedi pontâneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2014 a 31 de dezem 2014, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término rendizagem.

RÁGRAFO SEGUNDO:

empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2014, receberão o reajuste de for porcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, **com exceção aos pisos tabelecidos na tabela de funções e salários.**

COMISSÕES:

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

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

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

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

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

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

USULA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

empresas que efetuarem o pagamento de salários em cheque deverão proporcionar a
us empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em ban
sde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

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

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

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

O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos
ma de Legislação vigente;

O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarret
empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do emprega
ertido ao mesmo.

USULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

rá garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído,
mos da Súmula 159 do TST.

USULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Insalubridade

USULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais:

SALUBRIDADE:

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

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

) - As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais udo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabal derão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Norm gulamentadoras - NRs 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte nto) sobre o salário mínimo.

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

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

Adicional de Periculosidade

USULA NONA - PERICULOSIDADE

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

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

Outros Adicionais

USULA DÉCIMA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

úmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de u
ção no trabalho.

sde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exer
mulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicio
respondente a **20%** (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

Prêmios

USULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS/INTEGRAÇÃO

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

USULA DÉCIMA SEGUNDA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

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

Período de Apuração e Pagamento:

ercício 2016: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos
sultados será de **Janeiro de 2016 até Junho de 2016**, com o pagamento **até o dia 1**

<u>mês subseqüente</u>; e de **Julho de 2016 até Dezembro de 2016**, com o pagamento
<u>é o dia 10 do mês subsequente.</u>

<u>Condições Gerais:</u>

<u>tas:</u>

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

rágrafo Primeiro:

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

rágrafo Segundo:

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

<u>Valor do PPR</u><u>:</u>

234,62 (duzentos e trinta e quatro reais e sessenta e dois centavos), sendo pago em 0
as) parcelas semestrais , uma no valor de **R$ 117,31** (cento e dezessete reais e trinta
centavos) cada, sendo a primeira em **10 de julho de 2016** e a **segunda 10 janeiro**
17.

<u>Penalização:</u>

a estabelecido o pagamento de **½ (meio) piso salarial mínimo**, estabelecido na
nvenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem
prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado.

.) Caso o empregado já obtenha referido beneficio, concedido pela empresa empregado
verá atentar para as seguintes situações:

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

..2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior fica o Empregad
rigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste
trumento.

Conciliação:

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

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

Auxílio Alimentação

USULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

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

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão	2 latas de 140g de extrato de tomate

2 kg de açúcar refinado	2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo	1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão	1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

- Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação uivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empre necedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para com mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita gência do item 2 desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisa referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

STA BÁSICA	**ANO 2016**
ALOR EM REAIS	**R$ 93,08**

O empregado que apresentar falta sem justificação legal no mês, não fará *jus* nefício.

Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empr derá efetuar a substituição por produto similar.

- A cesta *in natura* ou vale-alimentação, será concedido também durante o período zo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doe acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noven s.

stas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autoriza r escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro lo e for por ela designado.

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

- A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item 4, deverá

tra recibo.

- O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do m
oseqüente.

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

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

RÁGRAFO ÚNICO:

rregularidade no fornecimento da cesta básica *"in natura"*, por não corresponde
antidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprova
eitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da ce
sica pago ao empregado prejudicado.

USULA DÉCIMA QUARTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

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

icket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas **aos sábados** (para
pregados que **cumprem jornada de 44 horas semanais**).

QUETE REFEIÇÃO	**ANO 2016**
ALOR EM REAIS	**R$ 13,37**
ESCONTO EM REAIS	**R$ 0,13**

rágrafo Primeiro:

empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estão isentas do cumprimento de
rigação.

rágrafo Segundo:

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

rágrafo Terceiro:

a todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele n
orporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais com
emplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuic
videnciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integra
categoria atender as condições do *caput*.

Auxílio Transporte

USULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado p
pregado, a empresa procederá, no mês seguinte, a complementação do pagamento
e-transporte.

Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas
rigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que
pregado solicitou a quantidade alegada.

A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transpor
o deverá ser considerado falta.

Auxílio Creche

USULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de
ezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos d
do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche
pregadas-mães, a importância equivalente a **15% (quinze por cento) do salá
nimo vigente no país**, por filho com **até 18 meses de idade**, para fins de guard
istência aos filhos.

O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito

nefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

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

- Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualq
.

Seguro de Vida

USULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

m prejuízo do benefício social familiar, é facultado aos empregadores a contratação de
guro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos
ntribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha
pagamento.

Outros Auxílios

USULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Conven
etiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, incapacitação permanente
cimento, conforme tabela de benefícios definida pelo sindicato e discriminada no Manual
entação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sind
ronal

ágrafo Primeiro – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/01/2016**, na for
ores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual
entação e Regras registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

ágrafo Segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentime
entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição soc
olherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2016**, o valor **total** de **R$ 8,47 (oito rea
arenta e sete centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de bo
ponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

ágrafo Terceiro – Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando
cimento de filho de trabalhador(a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empres
mpulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a parti
01/2016, o valor de R$ 3,41 (três reais e quarenta e um centavos)** por trabalhador que poss

lusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br

ágrafo Quarto – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente pregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado s período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento de tribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefíc vistos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomar olhimento relativo ao trabalhador afastado.

ágrafo Quinto – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacita manente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento or inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados ponderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor efícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento unicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item " Manual de Orientação e Regras.

ágrafo Sexto – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente p abalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora. zo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.b

ágrafo Sétimo - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provi nceira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimô dico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

ágrafo Oitavo – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir traprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

ágrafo Nono - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia rudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilid daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código C sileiro.

USULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

acultado às empresas firmar convênio com farmácias, drogarias ou outra modalidade pa uisição de remédios pelos empregados.

O desconto será efetuado em folha de pagamento, com anuência do empregado, no mê osequente à compra.

Aposentadoria

USULA VIGÉSIMA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

USULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta gra á comunicado por escrito do fato. A ausência de comunicação escrita presumirá rrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento municação, a recusa deverá ser testemunhada.

USULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregad caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão trato de trabalho, **NA BASE TERRITORIAL DA FEMACO.**

As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, loca ário para homologação da rescisão contratual.

A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agenda ujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração pregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

USULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA

caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma etiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalh s termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor do smos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de éscimos legais.

USULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES

homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas **n tidades Sindicais Profissionais**.

Fica facultado ao trabalhador, optar pela realização da homologação da resci ntratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empr ar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregad despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, p e as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalh reguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quar vido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ga ao mesmo. A baixa da CTPS dever ser efetuada nos prazos previstos no artigo 47 da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso mologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir vor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais otivos que levaram ao atraso na homologação.

Aviso Prévio

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

aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica os de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os c edentes deverão ser indenizados com a devia projeção dos mesmos no tempo de serviço, para to

efeitos em prol do trabalhador.

Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em d
as diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado.

O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

USULA VIGÉSIMA SEXTA - SALDO DE SALÁRIOS

aldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasiã
pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da
cisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

USULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RETENÇÃO DA CTPS

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

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

Transferência setor/empresa

USULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA

empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena
sunção de não comunicação, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas,
danças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a ca
o.

as transferências **só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração**
mero de conduções estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transpo
tuado pelo empregado.

as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos servi

atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.

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

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

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

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

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

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

Controle da Jornada

USULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PONTO ELETRÔNICO

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

Faltas

USULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas islação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto ário, os seguintes casos:

até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascender scendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdên ial, viva sob sua dependência econômica;

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

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

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

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

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

nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular p resso em estabelecimento de ensino superior;

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

as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhame natal da empregada gestante.

RÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal previ legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundir m ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

Outras disposições sobre jornada

USULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TURNO FIXO DE 12X36

a facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jorna trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema **12x36** (doze horas de trabalho

nta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e du
ras), já computados os DSR´s, em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST - TRIBUN
PERIOR DO TRABALHO e **com a anuência da FEMACO.**

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

USULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o in
visto, exceto se ocorrer algum fato imperioso.
A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias,
rito.
A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em do
termos da legislação.
É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 ao empregado que pede demis
es de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST.
O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou d
te.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

USULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguint

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

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

USULA TRIGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Fica proibida a utilização de cordas para a execução de serviços de limpeza de vid
ernamente.

As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, a FEMACO relação conter
os os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

Uniforme

USULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

verão ser fornecidos, gratuitamente, 1(um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta di
ós.

caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa f
rigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidac
s Leis do Trabalho - CLT.

a assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao unifor
necido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião
sligamento do empregado.

uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inver
rescidos de agasalhos (ex.: "camisa, calça, camiseta, sapatos ou bot
bretudo ou jaqueta (para porteiros); agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa
oleton ou blusa de lã ou casaco/paletó)".

Aceitação de Atestados Médicos

USULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando e
resentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e se
aveniados, bem como, os emitidos pelo serviço medico e odontológico da **FEMACO** e se
aveniados e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convê
dico cujo titular seja o cônjuge.

Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhame
filho menor e/ou inválido para consulta médica.

A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças n
stados médicos, não invalida sua eficácia.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

USULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

a constituída uma comissão formada por técnicos da área de saúde e segurança
balho, que terá como tarefa, o levantamento dos graus de risco, insalubridade, etc,
vidade como um todo.

Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirão como balizamento p
vidências que deverão ser tomadas pelas partes.

USULA QUADRAGÉSIMA - SESMT COLETIVO

GANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO: Em conformidade com o Art. 2º da Portaria S
ST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua v
era a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenha
Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado p
NDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAU
globando as empresas da **mesma atividade** econômica, localizadas na área
resentação do SEAC - SP SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO
TADO DE SÃO PAULO;

Para facilitar a leitura, transcreve-se a Norma Regulamentadora 4, nos artigos
erendados nesta cláusula.

" NR 4 - NORMA REGULAMENTADORA 4

RVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABAL

1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos
eres Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do
balho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e e
dicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador
l de trabalho."

14.3 As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou nicípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SES num, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessad de que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho."

14.3.4 O SESMT organizado conforme o subitem 4.14.3 deve ter seu funcionamento avali nestralmente, por Comissão composta de representantes das empresas, do sindicato de trabalhado a Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acc etivo de Trabalho. (Subitem 4.14.3 aprovado pela Portaria SST 17/2007)."

ALIAÇÃO: Nos termos no item 4.14.4.3 as partes signatárias constituirão comiss itária indicando cada qual dois componentes, e integrada ainda por dois integrantes presa que aderir ao sistema efetivarão a avaliação do sistema no prazo de seis me ós sua implantação.

SCALIZAÇÃO: A partir de seis meses da implantação, a comissão paritária compo os signatários, poderá requisitar às empresas representadas pelo SEAC - NDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SAO PAULO, o aderirem ao sistema, toda documentação relativa ao SESMT, mediante simp ificação com aviso de recebimento, com prazo de apresentação não inferior à vinte c a análise do correto cumprimento da Legislação relativa à matéria

RÁGRAFO ÚNICO: A não apresentação no prazo assinalado ensejará multa em favor c idades no importe de cinco por cento (5%) do piso normativo por empregado da empre ado metade à cada entidade, sem prejuízo de comunicação ao Ministério Publico balho,e à Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego;

USULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REALIZAÇÕES DE SIPAT´S

Realização das **SIPAT´S** deverá ser comunicada ao respectivo Sindicato Profissional, sendo ervado oportunidade para sua apresentação;

As SIPATs deverão obedecer a um conteúdo mínimo p. ex.: AIDS, álcool e drogas no traba
onomia, doação de sangue/órgãos/cancer de mama/próstata, etc...

Composição obrigatória da CIPA em cada local onde existir 20 ou mais trabalhadores.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

USULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

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

Contribuições Sindicais

USULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICAL PATRONAL

empresas que prestam serviços em todo o Estado de São Paulo, exceto nos municípios de São Pa
o José dos Campos,Jundiaí,Santo Andre, São Bernardo do Campo, São Caetano,Diadema eRibe
to, contribuirão mensalmente, em favor da **FEMACO** com a importância equivalente a 0,5% (zero ci
imo por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados, afim de que h
nplemento do custeio do inciso II do Artigo 592 da CLT,especificadamente para fomento de atividad
promoção social, tais quais cursos de qualificaçãoprofissional, ou de melhoria intelectual
alhadores pertencentes à categoria profissional, sem qualquer ingerência da Entidade Patronal so
ntidade Laboral, conforme entendimento doMinistério Publico do Trabalho.

eferido recolhimento deverá ser feito até o décimo dia útil de cada mês na sede da entidadeprofissio
em banco autorizado, conforme guia de recolhimento encaminhada pela **FEMACO**; as empresas
o efetuarem o recolhimento no prazo citado arcarão com multa de 5% (cinco porcento) sobre o t
ido, alem de juros de 1% (um por cento) ao mês e em caso de cobrança judicialarcará com honorá
ocatícios na base de 5% (cinco por cento).

empresas encaminharão mensalmente a **FEMACO**, copia autenticada das guias de recolhimento
TS, para conferência do valor recolhido.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

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

m intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregado contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceir lusive justiça do trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de serviço gãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 6 CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos ministração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deve resentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

RÁGRAFO PRIMEIRO – Esta certidão será expedida pelas partes convenent ividualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão tidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

RÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais:

recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica);

recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção;

cumprimento integral desta convenção.

RÁGRAFO TERCEIRO - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trin s, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenentes, os de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitató descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

USULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES SINDICAIS

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

Disposições Gerais

Outras Disposições

USULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRAZOS E MULTAS

empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente nor

etiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusu
pectivas.

caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, s
juízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e p
la infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente
s.

USULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO

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

ste dia, (**16 de maio de cada ano**) sendo **dia útil e trabalhado**, as empre
necerão aos seus trabalhadores, mais um tíquete-refeição para cada empregado
ha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R$ 26,74** (vinte e seis rea
enta e quatro centavos).

USULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

ÍNDICE REMISSIVO

(Versão 151014)

Assuntos **Página**

Sobre a Legalidade desta cláusula 2

Legislação 3

Introdução ***(leitura obrigatória)*** 4

Orientações e regras **5**

1. Forma de Recolhimento 5

2. Prorrogação 5

3. Recolhimento a maior ou em duplicidade 5

4. Certificado de Regularidade 6

5. Apresentação de documentos 6

6. Sanções pactuadas 6

6.1. Inadimplência ou recolhimento a menor 6

Forma de prestação dos Benefícios Sociais 7

7. Atendimento 7

8. Cartões de Identificação e Procedimentos 8

9. Comunicação de Eventos 8

Conjunto de Benefícios Disponíveis 8

10. Benefício Natalidade 8

11. Benefício Cesta Natalidade 9

12. Benefício Farmácia 9

13. Benefício Aposentadoria 9

14. Benefício Orientação 10

15. Benefício Capacitação 10

16. Benefício Cultural 11

17. Manutenção da Renda Familiar 11

18. Benefício Alimentar 12

19. Serviço Funeral..... 12

20. Benefício Financeiro Imediato..... 12

21. Reembolso de Rescisão 13

22. Reembolso de Licença Maternidade 13

23. Reembolso de Licença Paternidade 13

24. Incapacitação Permanente para o Trabalho 13

25. Cônjuge e filhos 14

26. Disposições Gerais 15

23. Benefícios definidos pelos Sindicatos 15

Tabela de Benefícios 15

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

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

0. Diferentemente de outros ramos do direito, o direito do trabalho se constitui
es constitucionais, legais e negociadas, haja vista que a Constituição Federal e
islação infraconstitucional preveem que os direitos negociados fazem lei entre
tes.

Muito se debate o alcance do direito negociado, em face do reconhecimento pela Ca
na, dos pactos entre entidades sindicais de trabalhadores e empregadores e s
idades sindicais.

Diante do quadro que se afigura perante os direitos estabelecidos em uma negocia
etiva, é consenso no mundo do trabalho a importância dos dispositivos negociados
zem benefícios para o trabalhador além dos previstos em lei, tendo em vista que
idades sindicais e empregadores podem estipular condições mais próximas à realid
cada categoria do que a lei, que se aplica a todos indiscriminadamente.

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

Com efeito, sem adentrar, como já dito, na discussão acerca da possí
ntificação dos benefícios previstos em convenção coletiva de trabalho com a cobert
uma apólice de seguro, pode-se, por meio da aplicação pura dos fundamentos do dire

trabalho, concluir pela legalidade de tais cláusulas.

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

Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhad mo em se tratando de um beneficio condicionado ao pagamento prévio de um va ipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de lice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negocia re os trabalhadores e empregadores.

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

LEGISLAÇÃO

ixo, reproduzimos trechos de artigos da Constituição da República Federativa sil e da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual garantem a legitimidade de efício.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

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

I – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

. **513.** São prerrogativas dos sindicatos:

epresentar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses ger respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associa

ativos à atividade ou profissão exercida;

elebrar contratos coletivos de trabalho;

leger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

olaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos, no estudo de solução blemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

mpor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas fissionais ou das profissões liberais representadas.

ágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fun anter agências de colocação.

TITULO VI

CONVENÇÃO COLETIVAS DE TRABALHO

(Redação dada pelo Decreto-lei nº229 de 28.2.1967)

. 611 – Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo q s ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profission ipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, ações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº229 de 28.2.1967).

INTRODUÇÃO:

paramos este manual com o intuito de orientar os Departamentos de Pessoal e Recur anos, para melhor instruírem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira ulgação do Benefício Social Familiar estabelecido pelo seu sindicato.

Benefício Social Familiar tem como objetivo, amparar e transmitir tranquilidade balhadores e seus familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de fo diata e sem quaisquer burocracias, carências ou pré-existências, independen lusive, do fato da empresa estar ou não contribuindo na forma prevista em Acordo venção Coletiva de Trabalho.

benefícios sociais descritos neste Manual de Orientação e Regras poderão ponibilizados pelo seu sindicato, separadamente ou em grupos, de acordo com essidades do segmento profissional, e ainda poderão ser criados novos benefícios p melhor relação entre os trabalhadores, empresas e sindicatos. Tais benefíc erão ser previstos em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

ocorrência de imprevistos, sérios problemas sociais podem surgir, uma vez q

amente, as famílias contam com reservas financeiras, o que as obrigam a criar for
a angariar fundos entre familiares, vizinhos ou colegas de trabalho, como rif
quinhas" ou empréstimos, sujeitando todos a um grande constrangimento.

e conjunto de benefícios visa preencher uma lacuna entre o fato imprevisto e
struturação financeira, seja ela por novas fontes de renda ou o efetivo recebime
indenização das apólices de seguro pelas famílias dos trabalhadores, seguro este
omendamos como um *plus* financeiro aos trabalhadores e suas famílias, uma vez que
efício tem a característica de prestação de serviços sociais e apoio imediato, e
lices possuem caráter indenizatório, e ainda esbarram em uma série de restriç
ais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exige comprovação inequívoca
dição de beneficiário do falecido, como, legitimidade de uma união estáv
itimidade de filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros
nem sempre é fácil de ser obtido, ou seja, até que se identifiquem os beneficiári
famílias dos trabalhadores pode contar com o Benefício Social Famil
ponibilizado pelos sindicatos, evitando que haja a desagregação familiar, pela fa
alimentos e recursos, evitando um possível problema social.

im, para atendimento imediato aos trabalhadores e suas famílias, foi desenvolvid
efício Social Familiar, ágil e desburocratizado, para solução dessas questões.

ORIENTAÇÃO E REGRAS:

– Forma de recolhimento:

) – Os boletos para recolhimento desta contribuição, estarão à disposição no s
.beneficiosocial.com.br, os quais deverão ser preenchidos mensalmente, com base
tal de empregados do último dia" do CAGED do mês anterior ao vencimento do boleto
ltimo declarado ao MTE.

) – Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de qualquer rela
inal de trabalhadores.

) – Permite-se a redução no número de empregados em caso de trabalhado
tencentes a outra categoria profissional e não houver interesse de que estes rece
Beneficio Social Familiar. Nesta única hipótese deverá o empregador informar,
tora, essa redução.

) – No caso de oposição formal do trabalhador junto ao sindicato laboral,
uação deverá ser informada a gestora, ficando a empresa responsável pela parte
tribuição a ela imposta e descrita no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Ne
uação a empresa garante seus direitos e o trabalhador perde os direitos
efícios.

) – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente
balho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, fica
antidos, ao empregado, todos os benefícios previstos na cláusula, mesmo após e

íodo e até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então a empresa retomará olhimento. Caso o afastamento do empregado seja por período inferior a 12 (do es, o empregador ficará desobrigado do prazo acima mencionado.

) – Os trabalhadores farão jus aos benefícios, do primeiro ao último dia do m do que a quitação do boleto ocorrerá impreterivelmente até o dia do vencime visto no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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

– Prorrogação:

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

– Recolhimento a maior ou em duplicidade:

) – Efetuando o empregador, recolhimento com base em número de trabalhadores super devido ou em duplicidade, o valor pago a mais será devolvido, se solicitado a gest escrito, mediante apresentação do CAGED utilizado para o preenchimento do refer eto de pagamento e desde que, não haja débitos anteriores. Esta solicitação dev encaminhada até o 25° (vigésimo quinto) dia do mês do recolhimento a maior ou licidade.

) - Após essa data ficam isentos as Entidades ou sua gestora de qualquer reembol to que já terão procedido às destinações, não sendo viável o desfazimento de t s.

– Certificado de Regularidade:

) – O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologaç balhistas, participações em licitações, e outros fins, deverá ser obtido pelo s .beneficiosocial.com.br.

) – Visando maior celeridade na obtenção do Certificado de Regularidade, deverão resas comunicar formalmente a gestora dos benefícios quando do início, encerrame paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou últ ED.

– Apresentação de documentos:

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

– Sanções pactuadas:

) – Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração do Benefí ial Familiar, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de recolher tribuição na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior stante no campo "total de empregados do último dia", do último CAGED, deverá e mbolsar de imediato a Entidade, através de sua gestora, o valor total dos benefíc serem prestados, e a título de multa, o pactuado na CCT. Na falta deste, o dobro or deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou qua pagamento da rescisão trabalhista havida.

) – Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobra rajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previs Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ainda, o empregador ter seu n luso nos órgãos de proteção ao crédito (SERASA, SCPC, e outros).

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

FORMA DE PRESTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

do seu caráter imediato e inadiável, ficam disponíveis os **DDGs 0800 773 3738** ou **0 3738.**

logo os empregadores tenham ciência da ocorrência de evento definido pelas Entida ndicados no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" constante deste manual, deverão formali diatamente a comunicação no site da gestora: www.beneficiosocial.com.br.

o empregador não formalizar a comunicação do evento ocorrido, ficará responsá as penalidades previstas.

formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher corretamente os da icitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias p boração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor, sob pena de respon a divulgação de informações falsas.

documentos hábeis para início da prestação do Benefício Social Familiar são: Cópia ha de registro do(a) trabalhador(a) com a identificação da empresa e último CA esentado ao MTE.

tros documentos **SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE EXPRESSAMENTE SOLICITADOS**, ervando, o sindicato ou sua gestora, no direito de solicitar quaisquer documen a garantir a correta prestação dos benefícios.

– Atendimento:

) – Para dúvidas, sugestões e solicitações do Benefício Social Familiar, estará cionamento no horário comercial de segunda a sexta das 8:00 hs as 18:00 hs, temas abaixo:

DDG 0800 773 3738 ou DDG 0800 580 3738

e-mail atendimento@beneficiosocial.com.br

chat disponível no site www.beneficiosocial.com.br,

) – Para atendimento do Serviço funeral estará à disposição o sistema telefônico 0 773 3738 ou DDG 0800 580 3738, 24 horas por dia, 7 dias por semana.

) – Em caso de inoperância técnica do sistema telefônico, será informado no s .beneficiosocial.com.br, outras formas de contato.

– Cartões de Identificação e Procedimentos:

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

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

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

– Comunicação de Eventos:

) – Os benefícios sociais definidos pelas Entidades e indicados no item "**TABELA EFÍCIOS**", deverão ser comunicados, exclusivamente, pelo site da gesto .beneficiosocial.com.br. Quando do envio do comunicado o solicitante receberá no l informado, uma cópia do comunicado com número de protocolo, o qual deverá ser us a solicitações e acompanhamento junto à gestora.

) – Devido a característica de atendimento imediato e inadiável, para que

efícios tenham seu objetivo alcançado, os mesmos deverão ser comunicados formalme
estora, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência**.

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

CONJUNTO DE BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS

) – Benefício Natalidade

1) – O presente benefício será disponibilizado aos trabalhadores quando do nascime
filho e tem como objetivo encaminhar uma verba à família do recém-nascido p
tribuir com o conforto e adaptação na chegada do novo ente querido, sem qualq
provação de gasto.

2) – O benefício será encaminhado aos cuidados da mãe do recém-nascido por meio
que, crédito em conta corrente, ou outros meios, no valor e número de parc
inido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", não podendo
stituído por produtos ou bens materiais. Em caso de natimorto este benefício não s
ponibilizado.

) – Benefício Cesta Natalidade

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

2) – Devido ao caráter social este benefício não poderá ser prestado em espé
nheiro ou outra opção equivalente) e será entregue diretamente na residência da
recém-nascido, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado
m "**TABELA DE BENEFÍCIOS**". Em caso de natimorto este benefício não s
ponibilizado.

3) - Nos casos em que a entrega seja inviável, por se tratar de região de alto ri
prestadores ou de difícil acesso ao local, excepcionalmente poderá ser substitu
crédito mensal em conta corrente, para compra de materiais farmacêuticos,
endo ser creditado o valor total de uma única vez, para que não haja desvio
alidade deste benefício.

) – Benefício Farmácia

1) – O presente benefício tem como objetivo permitir o acesso familiar icamentos, em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento balhador, podendo disponibilizar uma verba adicional por um período, para que icamentos não tenham custos à família, além de descontos em rede credenciada mácias.

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

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

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

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

) – <u>Benefício Aposentadoria</u>

1) – O presente benefício, tem como objetivo gratificar, por mera liberalidade, balhadores pelos serviços prestados ao segmento profissional, quando da sentadoria por tempo de contribuição ou idade, com a disponibilização de ve inida pelos sindicatos no valor e número de parcela indicado no item "**TABELA EFÍCIOS**", sem qualquer comprovação de gastos.

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

) – <u>Benefício Orientação</u>

1) – Tem como objetivo a disponibilização de um(a) assistente social profissional até a residência do trabalhador ou arrimo da família, para levantamento da situa iliar visando sua reestruturação, promovendo as orientações necessárias por meio dos e relatórios, encaminhados aos familiares e sindicatos, em caso de incapacita manente ou falecimento de trabalhador.

2) – O valor deste benefício será encaminhado diretamente ao assistente soc fissional destacado ao atendimento da família, no valor e número de parcela defin os sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**".

) – Benefício Capacitação

1) – O presente benefício tem como objetivo criar novas oportunidades profission familiares, nos casos de incapacitação permanente ou falecimento do trabalhador, o de cursos de capacitação profissional na área de interesse do beneficiado, p utenção e melhoria da renda familiar, podendo incluir sua locomoção e alimentação.

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

3) – O valor do benefício, definido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA EFÍCIOS**" será encaminhado diretamente à escola, para pagamento do curso pretendid isição de materiais didáticos necessários. Caso o curso tenha um valor menor que ponibilizado pelos sindicatos, a diferença será creditada diretamente na co rente do aluno, para contribuir no custeio de condução e alimentação.

4) – Caso este benefício esteja disponibilizado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" e tenha valor específico, o mesmo será prestado gratuitamente pelos sindica olvidos através de cursos profissionalizantes por eles administrados.

) – Benefício Cultural

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

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

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

4) – O prazo de validade estará impresso junto ao cartão o qual será remetido par idência do trabalhador ou arrimo da família.

5) – O beneficiado é responsável pela guarda do cartão e utilização do sa ponível. A entrega ou utilização do cartão por terceiros será de sua inte ponsabilidade.

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

) – <u>Manutenção da Renda Familiar</u>

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

2) – O número de parcelas e envio do valor mensal, definido pelos sindicatos
icado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", será encaminhado todo dia 5 ou 20 do m
endendo da data de recebimento dos documentos solicitados expressamente pela gestor

.3) – Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (
eficiário deve um deles representar os demais, apresentando declaração por
inada, juntamente com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, assumind
acidade das informações e responsabilidade pela distribuição dos valores.

4) – Entende-se também por arrimo o(a) parceiro(a) na união estável, mesmo en
soas do mesmo sexo.

5) – As demais parcelas, auferirão rendimentos de poupança, os quais se
ponibilizados juntamente com a última parcela a que o trabalhador faça jus.

) – <u>Benefício Alimentar</u>

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

2) – O valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item "**TAB
BENEFÍCIOS**", será encaminhado diretamente na residência do trabalhador ou do arri
casos em que a entrega seja inviável, por se tratar de região de alto risco
stadores ou de difícil acesso ao local, excepcionalmente poderá ser substituído
dito mensal em conta corrente, para compra de mantimentos em redes de supermercad
podendo ser creditado o valor total de uma única vez, para que não haja desvio
alidade deste benefício.

) – <u>Serviço Funeral</u>

1) – Este benefício tem como objetivo disponibilizar um agente habilitado que tom
as as providências e acompanhamentos necessários ao funeral e sepultamen
ependente da causa, local, ou horário do falecimento.

2) – A carteira profissional de trabalho ou ficha de registro de empregado, co
ntificação da empresa, será o único documento necessário para início imediato
stação dos serviços funerais. Posteriormente o Sindicato ou a Gestora pod

icitar outros documentos para continuidade da prestação dos demais benefícios.

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

4) – Ao comunicar falecimento, o arrimo da família poderá optar por serviço de me to, ou mesmo dispensá-lo. O valor ou a diferença será disponibilizado em co rente em parcela única, após recebimento pela Gestora, dos documentos sibilitem a identificação do beneficiário.

) – <u>Benefício Financeiro Imediato</u>

1) – Tem como objetivo disponibilizar um valor diretamente ao arrimo da família ento da realização dos procedimentos funerais, para despesas emergenciais, provação de gasto.

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

) – <u>Reembolso de Rescisão</u>

1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pe dicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", em decorrência de resci balhista havida em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento balhador. O empregador deverá encaminhar a Gestora, seus dados bancários para créd cópia do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho devidamente assinado ou docume ivalente.

) – <u>Reembolso de Licença Maternidade</u>

1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pe dicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", em decorrência do afastamento balhadora por licença maternidade. O empregador deverá encaminhar a Gestora, s os bancários para crédito e cópia da certidão de nascimento do recém-nascido. Em c natimorto este benefício não será disponibilizado.

) – <u>Reembolso de Licença Paternidade</u>

1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pe dicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", em decorrência do afastamento

balhador por licença paternidade. O empregador deverá encaminhar a Gestora, s
os bancários para crédito e cópia da certidão de nascimento do recém-nascido. Em c
natimorto este benefício não será disponibilizado.

) – Incapacitação Permanente para o Trabalho

1) – O presente benefício foi elaborado exclusivamente para atender os trabalhado
forem considerados **total e permanentemente** incapacitados para o exercício
vidades profissionais, **não estando amparadas** as demais incapacitações.

2) A incapacitação total e permanente deverá ser comunicada pelo empregad
etamente à gestora, mediante preenchimento de formulário disponível no s
.beneficiosocial.com.br, no prazo de até 90 (noventa) dias a contar da ciência de
apacitação permanente por parte do empregador.

3) – Nessa condição, os trabalhadores poderão fazer jus ao: **Benefício Orientaç
efício Capacitação, Manutenção de Renda Familiar e Benefício Alimentar,** c
ponibilizados no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", na forma e condição prevista pe
dicatos.

4) – Visando o atendimento imediato do trabalhador, manutenção do seu sustento
nizar os problemas financeiros e alimentares, poderá ser **antecipada** a prestação
utenção de Renda Familiar e **Benefício Alimentar,** pelo período de dois me
secutivos, mediante apresentação à gestora, de declaração ou relatório méd
ormando o CID da doença e a **incapacitação total e permanente** do trabalhador.

5) – A prestação antecipada indicada anteriormente será deduzida da totalidade
efícios definidos pelos sindicatos e indicados no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", e
ais serão continuadas após a comprovação da **incapacitação total e permanente** pe
tituições competentes.

) – Cônjuge e Filhos

1) – Cônjuge e filhos menores de 18 anos, oficialmente reconhecidos e dependen
nômico do trabalhador assistido, poderão fazer jus a Benefícios, desde que, es
ham sido definidos pelos sindicatos e serão prestados nas mesmas condições previs
itens respectivos deste Manual de Orientação e Regras, no valor e número de parc
icados no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**".

) – Disposições Gerais

1) – Caso o Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho assinada pelos sindica
tenham informações desencontradas com este Manual de Orientação e Regras, prevalec
ondição prevista neste manual.

2) – O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia

rudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará ponsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 1 , 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

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

) – <u>Benefícios Definidos Pelos Sindicatos:</u>

1) – Os benefícios sociais definidos pelos sindicatos serão prestados balhadores e suas famílias, nos valores e número de parcelas indicados na "**TABELA EFÍCIOS**" abaixo.

2) – Os benefícios indicados nos itens "10 e 12" da tabela abaixo estão vinculados tivo recolhimento, pelo Empregador, na data convencionada pela Entidade, do bol ponibilizado pela gestora no site: www.beneficiosocial.com.br e no valor de **R$ 3 êS Reais e Vinte e Cinco Centavos)** por trabalhador indicado no CAGED (Cadastro Ge Empregados e Desempregados) do mês anterior ao do de recolhimento, ou, o último CA ormado ao Ministério do Trabalho e Emprego. Os demais benefícios indicados na tab ixo estão vinculados ao efetivo recolhimento de boleto disponibilizado pela gest valor de **R$ 8,07 (Oito Reais e Sete Centavos)** por trabalhador indicado no CA forme descrito acima.

<u>TABELA DE BENEFÍCIOS</u>

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

ITEM "22"	NÃO		00	0,00
ITEM "23"	NÃO		00	0,00
ITEM "24"	SIM			

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

JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES
Presidente
DERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E AREAS VERDES
ESTADO DE SP

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

xo (PDF)

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