CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000030/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/02/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR085199/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.004765/2015-91
DATA DO PROTOCOLO: 30/12/2015

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE MS, CNPJ n. 33.089.590/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL DA SILVA AMADO FELICIO;

E

SIND TRABALHADORES EMPRESAS ASSEIO CONSERVACAO DE MS, CNPJ n. 33.194.366/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON GOMES DA COSTA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**, com abrangência territorial em **Água Clara/MS, Alcinópolis/MS, Amambai/MS, Anastácio/MS, Anaurilândia/MS, Angélica/MS, Antônio João/MS, Aparecida do Taboado/MS, Aquidauana/MS, Aral Moreira/MS, Bandeirantes/MS, Bataguassu/MS, Batayporã/MS, Bela Vista/MS, Bodoquena/MS, Bonito/MS, Brasilândia/MS, Caarapó/MS, Camapuã/MS, Campo Grande/MS, Caracol/MS, Cassilândia/MS, Chapadão do Sul/MS, Corguinho/MS, Coronel Sapucaia/MS, Corumbá/MS, Costa Rica/MS, Coxim/MS, Deodápolis/MS, Dois Irmãos do Buriti/MS, Douradina/MS, Eldorado/MS, Fátima do Sul/MS, Figueirão/MS, Glória de Dourados/MS, Guia Lopes da Laguna/MS, Iguatemi/MS, Inocência/MS, Itaporã/MS, Itaquiraí/MS, Ivinhema/MS, Japorã/MS, Jaraguari/MS, Jardim/MS, Jateí/MS, Juti/MS, Ladário/MS, Laguna Carapã/MS, Maracaju/MS, Miranda/MS, Mundo Novo/MS, Naviraí/MS, Nioaque/MS, Nova Alvorada do Sul/MS, Nova Andradina/MS, Novo Horizonte do Sul/MS, Paraíso das Águas/MS, Paranaíba/MS, Paranhos/MS, Pedro Gomes/MS, Ponta Porã/MS, Porto Murtinho/MS, Ribas do Rio Pardo/MS, Rio Brilhante/MS, Rio Negro/MS, Rio Verde de Mato Grosso/MS, Rochedo/MS, Santa Rita do Pardo/MS, São Gabriel do Oeste/MS, Selvíria/MS, Sete Quedas/MS, Sidrolândia/MS, Sonora/MS, Tacuru/MS, Taquarussu/MS, Terenos/MS, Três Lagoas/MS e Vicentina/MS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

O piso salarial da Categoria dos agentes de asseio e conservação (CBO 5-52.15 e 5-52.20) será reajustado, a partir de 1º de janeiro de 2016 em **11,39%** (Onze vírgula trinta e nove por cento), repondo as perdas salariais verificadas no período de 01/01/2015 a 31/12/2015, passando para **R$ 900,00** (novecentos reais), já descontadas as antecipações salariais ocorridas no mesmo período.

Parágrafo único: será livre a negociação entre a empresa e o empregado que exerça função não prevista nesta convenção, cuja remuneração seja superior a **R$ 1.100,00** (hum mil e cem reais), assegurado o estudo para a inclusão destas funções não previstas no quadro da cláusula *da função de agente de asseio e conservação e das gratificações de funções específicas*, com respectiva gratificação específica.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, de seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo primeiro: o pagamento das férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do inicio de seu gozo; o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário deverá ser efetuado no seguinte calendário: 1ª (primeira) parcela até dia 30 (trinta) de novembro do ano corrente e a 2ª (segunda) parcela até dia 20 (vinte) de dezembro do ano corrente.

Parágrafo segundo: o pagamento do salário após o 5º dia útil sujeita a empresa infratora ao pagamento de juros e correção monetária, na forma da lei, que será revertida em favor do empregado.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Os empregados admitidos para reposição de vagas, bem como aqueles designados para substituir empregados afastados de suas atividades laborais, terão garantia de recebimento do mesmo salário do substituído.

CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA MINIMA DE PISO SALARIAL

Fica assegurada ao empregado contratado para cumprir jornada de trabalho superior à 25h semanais, garantia do piso salarial previsto nesta convenção coletiva.

Parágrafo único: os empregados sob o regime de tempo parcial, desde que a jornada não ultrapasse 25h semanais, de acordo com o previsto no art. 58-A da CLT, receberão salário e

gratificações previstas nas cláusulas ‘DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÕES’, ‘DAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS E DE GESTÃO’ *e* ‘GRATIFICAÇÕES ESPECIAIS POR POSTO DE SERVIÇO’, proporcionalmente à jornada contratada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALDO DE SALÁRIOS

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

O empregado quando no período de gozo de suas férias, receberá 50% (cinquenta por cento) de sua gratificação natalina, desde que requerido até o mês de fevereiro de cada ano.

Gratificação de Função

CLÁUSULA NONA - DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÕES

Fica convencionado que os trabalhadores vinculados às empresas de asseio e conservação que exercerem de forma habitual e preponderante as funções específicas baixo farão jus a uma gratificação mensal, segundo as condições e valores ora reajustados em **5% (cinco por cento)** e que compõem o cálculo salarial para todos os feitos legais, inclusive com reflexo nas demais verbas salariais, rescisórias, recolhimentos fundiários e previdenciários.

Item	Funções	Gratificação	Piso	Total
1	Copeira e auxiliar de cozinha	R$ 47,26	R$ 900,00	R$ 947,26
2	Operador de fotocopiadora e ajudante de armazém	R$ 94,57	R$ 900,00	R$ 994,57

3	Maqueiro	R$ 94,57	R$ 900,00	R$ 994,57
4	Auxiliar de Lavanderia	R$ 94,57	R$ 900,00	R$ 994,57
5	Auxiliar de jardinagem	R$ 94,57	R$ 900,00	R$ 994,57
6	Limpador de vidro	R$ 94,57	R$ 900,00	R$ 994,57
7	Salvas vidas	R$ 106,85	R$ 900,00	R$ 1.006,85
8	Garçom	R$ 126,93	R$ 900,00	R$ 1.026,93
9	Porteiro, garagista, manobrista, operador de estacionamento, piscineiro e ascensorista.	R$ 141,94	R$ 900,00	R$ 1.041,94
10	Cozinheira(o)	R$ 141,94	R$ 900,00	R$ 1.041,94
11	Almoxarife	R$ 141,94	R$ 900,00	R$ 1.041,94
12	Operador de CFTV	R$ 236,53	R$ 900,00	R$ 1.136,53
13	Jardineiro	R$ 236,53	R$ 900,00	R$ 1.136,53
14	Operador de fornalha	R$ 337,82	R$ 900,00	R$ 1.237,82
15	Inspetor de escola	R$ 354,82	R$ 900,00	R$ 1.254,82
16	Atendente comercial	R$ 450,23	R$ 900,00	R$ 1.350,23
17	Pedreiros, eletricistas, encanadores, carpinteiros, pintores, oficial de manutenção e brigadista.	R$ 473,12	R$ 900,00	R$ 1.373,12
18	Operador de empilhadeira	R$ 493,07	R$ 900,00	R$ 1.393,07
19	Tratorista	R$ 520,45	R$ 900,00	R$ 1.420,45
20	Motorista que utilize exclusivamente veículo que exija CNH de categoria B e C	R$ 520,45	R$ 900,00	R$ 1.420,45
21	Auxiliar Técnico Comercial (Nível 1)	R$ 583,49	R$ 900,00	R$ 1.483,49
22	Motorista que utilize exclusivamente veículo que exija CNH de categoria D e E	R$ 598,51	R$ 900,00	R$ 1.498,51

23	Agente arrecadação	R$ 649,98	R$ 900,00	R$ 1.549,98
24	Assistente de projeto	R$ 682,44	R$ 900,00	R$ 1.582,44
25	Os encarregados de asseio e conservação farão jus a uma gratificação mensal proporcional ao número de empregados sob sua responsabilidade nos termos que segue:			
	A) - Até cinco empregados	R$ 67,59	R$ 900,00	R$ 967,59
	B) - De seis a vinte empregados	R$ 141,94	R$ 900,00	R$ 1.041,94
	C) - De vinte e um até quarenta empregados	R$ 236,53	R$ 900,00	R$ 1.136,53
	D) - Mais de quarenta empregados	R$ 331,18	R$ 900,00	R$ 1.231,18

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS E DE GESTÃO

As funções que exerçam atividade administrativa no empregador ou em contrato de prestação de serviço serão previstas em cláusula própria, conforme quadro abaixo, e terão a gratificação por função majorada em **5% (cinco por cento)**, que compõe o cálculo salarial para todos os efeitos legais, inclusive com reflexo nas demais verbas salariais, rescisórias, recolhimentos fundiários e previdenciários.

Item	Funções	Gratificação	Piso	Total
1	Recepcionista	R$ 94,57	R$ 900,00	R$ 994,57
2	Auxiliar de escritório	R$ 141,94	R$ 900,00	R$ 1.041,94
3	Auxiliar administrativo (nível I)	R$ 186,29	R$ 900,00	R$ 1.086,29
4	Secretária	R$ 236,53	R$ 900,00	R$ 1.136,53

5	Auxiliar de Departamento Pessoal	R$ 236,53	R$ 900,00	R$ 1.136,53
6	Telefonista, digitador e auxiliar técnico em informática	R$ 331,18	R$ 900,00	R$ 1.231,18
7	Supervisor operacional/setorial	R$ 354,81	R$ 900,00	R$ 1.254,81
8	Auxiliar administrativo (nível II)	R$ 431,14	R$ 900,00	R$ 1.331,14
9	Supervisor/coordenador administrativo	R$ 709,68	R$ 900,00	R$ 1.609,68
10	Secretária de nível superior	R$ 814,05	R$ 900,00	R$ 1.714,05
11	Encarregado de departamento no setor Administrativo	R$ 854,64	R$ 900,00	R$ 1.754,64
12	Gestor de RH com curso superior	R$ 1.155,06	R$ 900,00	R$ 2.055,06

Parágrafo único: Nos termos do art. 62, II da CLT, serão *cargos de confiança* as funções de *supervisor operacional/setorial* e *supervisor/coordenador administrativo*, tendo direito a gratificação por cargo de confiança no importe de 40% (quarenta por cento) do salário efetivo, considerado o piso salarial previsto na clausula *reajuste salarial* desta CCT acrescido da gratificação prevista nesta cláusula, somente enquanto o empregado estiver no respectivo cargo.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÕES ESPECIAIS POR POSTO DE SERVIÇO

As partes estabelecem que os trabalhadores vinculados às empresas de asseio e conservação que prestarem serviço nos locais específicos abaixo farão jus a uma gratificação mensal, somente enquanto estiver prestando serviço no respectivo local, segundo condições e valores ora reajustados em **5% (cinco por cento)**, valores estes que compõem o cálculo salarial para todos os efeitos legais, inclusive com reflexo nas demais verbas salariais, rescisórias, recolhimentos fundiários e revidenciários.

Item	Postos de Serviços	Gratificação

1	Os empregados que trabalharem exclusivamente em: aeroportos, estações rodoviárias, ferroviárias, centros comerciais, shopping-center, supermercados, hospitais, posto de saúde, casas de diversões, lojas de departamentos e terminais de transbordo de ônibus urbanos farão jus a uma gratificação de:	R$ 94,57
2	Os empregados que trabalharem em áreas industriais, mesmo que em setores administrativos, desde que contíguos e pertencentes a mesma planta topográfica da área onde se tem a atividade de indústria, farão jus a uma gratificação mensal de:	R$ 141,94
3	Os empregados que trabalharem em área rural, farão jus a uma gratificação mensal de :	R$ 41,98

Parágrafo Primeiro: Fica facultado ao empregador a concessão de uma gratificação por posto de serviço, sempre que for estabelecido em negociação com o tomador um valor de acréscimo para atender a eventuais especificidades inerentes ao posto de serviço contratado.

Parágrafo Segundo: As gratificações previstas na presente cláusula não são cumulativas entre si.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As duas primeiras horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) para as demais excedentes.

Parágrafo primeiro: domingos e feriados trabalhados e não compensados com repouso em outro dia serão remunerados em dobro, exceto os domingos previstos no regime de jornada compensatória 6x18, em que a folga ocorreu no sábado, e no regime 12x36, onde a folga considera-se intercalada no lapso das 36h de descanso. Os feriados trabalhados e não compensados com outro dia de folga, serão remunerados em dobro.

Parágrafo segundo: *Havendo transporte fornecido pela empregadora para os locais de trabalho de difícil acesso ou sem disponibilidade de transporte público ou particular, as horas in itinere serão calculadas à proporção do tempo médio de percurso equivalente a 50% do tempo real de trajeto.*

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalhador que laborar no horário de 22h (vinte e duas horas) de um dia às 5h (cinco horas) do dia seguinte, fará jus ao recebimento de adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento), mas não será considerada a redução da hora noturna, que será computada em 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo único: o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) perdurará enquanto se mantiver a desconsideração da redução da hora noturna, tratando-se de benefícios compensatórios, comprometendo-se as entidades sindicais em suprimir o percentual de 5% (cinco por cento) do adicional, se optarem por adotar a redução da hora noturna em normas coletivas posteriores, ou por decisões judiciais ou lei superveniente que impeça a aplicação desta cláusula.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Aos empregados que exercem suas atividades em áreas insalubres será devido o pagamento adicional de insalubridade de acordo com o percentual definido pelo grau apurado na classificação da atividade insalubre prevista na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Os empregados que laborarem em atividades ou operações perigosas na forma aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego terão assegurados pagamento de adicional de periculosidade definido em lei.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AJUDA DE CUSTO DE MANUTENÇÃO DE VEÍCULO E COMBUSTÍVEL

Nos termos do art. 457, § 2º da CLT, o empregado que utilizar veículo próprio, ou de terceiro que esteja sob sua posse, para a execução do serviço, receberá as seguintes ajudas de custo:

I **–** indenização pela manutenção e depreciação do veículo, consistente em valor estipulado

entre as partes, conforme as peculiaridades do veículo, mediante termo escrito;

II **–** auxílio combustível para a execução do labor, segundo a média mensal de consumo, que será apurada pelo controle diário da quilometragem, em planilha fornecida pela empresa.

Parágrafo único. Nos termos da legislação supra, as parcelas estipuladas nesta cláusula possuem natureza indenizatória, não constituindo remuneração e, portanto, não integrando o salário dos empregados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Fica convencionada a concessão de Auxílio Alimentação no valor de R$ 170,00 (cento e setenta reais) por mês trabalhado ou Vale Compra- Alimentação, no mesmo valor, mediante contra recibo específico para os empregados vinculados aos contratos firmados com os tomadores de serviço.

Parágrafo primeiro: o empregado que trabalhar em jornada parcial terá direito ao referido benefício em valor proporcional a sua jornada

Parágrafo segundo: o valor do ticket alimentação ou do Vale Compra Alimentação, previsto no *caput* desta cláusula, poderá ser majorado na exata correspondência do valor pago ou repassado pela empresa tomadora de serviço a que o funcionário estiver vinculado

Parágrafo terceiro: por tratar-se de benefício e em observância a previsão do parágrafo anterior, poderá haver a majoração e/ou minoração do valor do auxílio-alimentação durante o contrato de trabalho e na hipótese da alteração do posto de trabalho do empregado, respeitando sempre o valor mínimo fixado no *caput* desta cláusula

Parágrafo quarto: ajusta-se que o Auxílio Alimentação será concedido através de ticket ou Vale Compra

Parágrafo quinto: a empresa filiada ao sindicato patronal poderá substituir o Auxílio Alimentação pelo fornecimento de refeição em restaurante, desde que atenda ao disposto na Lei 6.321/76-(PAT). O sindicato laboral poderá fiscalizar, a qualquer momento, a qualidade da refeição oferecida.

Parágrafo sexto: o auxílio alimentação deverá ser pago até o dia 5º (quinto) dia útil do mês.

Parágrafo sétimo: o primeiro pagamento se dará no prazo de até 20 (vinte) dias após a contratação, devendo ser pago o valor proporcional ao mês de admissão e o mês subsequente. No ato da contratação, o empregador poderá optar pelo pagamento imediato do auxílio alimentação em pecúnia, em valor proporcional ao período compreendido entre o dia da contratação e o último dia do mês.

Parágrafo oitavo: para cada ausência do empregado ao trabalho, por qualquer motivo, acarretará o desconto de 1/22 (um vinte e dois avos) do valor do benefício, que será descontado

no pagamento do benefício do mês subsequente.

Parágrafo nono: o auxílio alimentação não tem natureza salarial e caráter de salário *in natura*, portanto, não irradia reflexos para efeito de pagamento de verbas contratuais, rescisórias e encargos sociais. Valores superiores ao auxilio alimentação estabelecido permitirá ao empregador o desconto participativo previsto em lei. Aplica-se no que couber, às disposições da Lei 6.321/76-(PAT).

Parágrafo décimo: os feriados e descansos semanais remunerados não poderão servir de base para o desconto da fração prevista no parágrafo oitavo.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale transporte em quantidade necessária ao trajeto de ida e volta ao trabalho de seus empregados, ficando proibido o uso do vale transporte para qualquer outra finalidade, conforme definido na Lei 7.418/85 e 7.619/87 e Decreto 95.247/87.

Parágrafo primeiro: no caso de descumprimento da primeira parte desta cláusula, a empresa incorrerá numa multa de 30% (trinta por cento) do salário mensal do empregado, sendo esse valor revertido ao empregado prejudicado.

Parágrafo segundo: fica vedado as empresas o desconto do vale transporte em caso de comparecimento do empregado ao médico, por um dia apenas, mediante apresentação do respectivo atestado.

Parágrafo terceiro: no caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

Parágrafo quarto: poderá a empresa fornecer o benefício de vale-transporte ao empregado, diretamente em pecúnia, mantendo sua natureza indenizatória, sem a deflagração de reflexos, desde que este atenda sua finalidade e, ainda, seja descontada a participação do empregado no respectivo custeio, no limite previsto em lei.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

Sem prejuízo do Benefício Social Familiar previsto nesta norma coletiva, fica facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

Parágrafo único: O empregado poderá se opor ao seguro contratado e seu respectivo desconto

mensal, no momento da adesão ou, se aderente, em oportunidade posterior, durante o contrato de trabalho, mediante carta de próprio punho endereçada à empresa.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas viabilizarão contatos com planos e convênios médicos com objetivo de disponibilizar atendimentos de saúde com desconto aos seus funcionários. As consultas de rotina ou atendimento a familiares serão pagas pelo funcionário usufruindo o desconto conveniado pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR

Por esta cláusula o Sindicato Laboral prestará indistintamente a todos os trabalhadores pertencentes à categoria profissional subordinada a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, os benefícios sociais ao trabalhador em caso de incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física para o trabalho ou em caso de falecimento do trabalhador, seu cônjuge e seus filhos, responsabilizando-se a Entidade Sindical Patronal e Laboral a manter e a gerir o Benefício Social Familiar, ou ainda, através de organização gestora especializada aprovada pela Entidade Sindical Patronal.

Parágrafo primeiro – A prestação dos benefícios sociais se dará na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula.

Parágrafo segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês, tendo como fato gerador inicial o mês de Janeiro de 2014, com recolhimento até 10/02/2014, o **valor de R$ 7,70 (Sete Reais e Setenta Centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo.

Parágrafo terceiro: o custeio do benefício social familiar será de responsabilidade integral das empresas, não podendo haver qualquer desconto do salário do empregado.

Parágrafo quarto: o presente benefício social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório em relação à empresa e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo quinto: em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, após este período fica garantido pela Gestora ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula,

até seu efetivo retorno ao trabalho.

Parágrafo sexto: O empregador que por ocasião do óbito do trabalhador ou do cônjuge, ou dos filhos oficialmente reconhecido; ou até mesmo na incapacitação do trabalhador, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora dos benefícios prestados e, ainda, pagará multa equivalente a uma vez o valor total do benefício, que será revertida em favor do trabalhador ou seus dependentes. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "F" do manual anexo.

Parágrafo sétimo: O óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br.

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

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

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

Parágrafo décimo primeiro: por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de Convenção Coletiva de Trabalho, o STEAC possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos pactuados nesta cláusula, sem prejuízo de aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS CONVÊNIOS

O sindicato laboral firmará convênios com empresas fornecedoras de serviços de assistência médica privada, cesta básica, convênio farmácia e convênio gás.

Parágrafo primeiro: os empregados que tiverem interesse nos convênios, deverão firmar termo de adesão na sede do sindicato laboral, especificando os convênios de seu interesse.

Parágrafo segundo: o empregado não poderá utilizar mais que 30% (trinta por cento) de sua remuneração, acrescida das gratificações, se existentes, para o gozo dos convênios.

Parágrafo terceiro: após a aferição da existência de limite de remuneração disponível para descontos na folha do trabalhador, o sindicato laboral autorizará o uso dos convênios, mediante

requisição numerada do empregado, com os seguintes dados:

a) nome e assinatura do empregado;

b) nome do Prestador Convenente;

c) objeto da requisição;

d) valor da requisição.

Parágrafo quarto: o sindicato laboral apresentará para a empregadora até o dia 20 (vinte) de cada mês a cópia das requisições de cada empregado, assim como, relatório dos gastos e serviços utilizados, cujo desconto será incluído na folha de pagamento do mês em curso.

Parágrafo quinto: o sindicato laboral apresentará o termo de adesão aos conveniados firmados pelo empregado, juntamente com apresentação do primeiro relatório de utilização dos convênios e copia das requisições do respectivo mês

Parágrafo sexto: o controle da utilização até limite de 30% (trinta por cento) da remuneração será feito pelo sindicato laboral, mediante o cadastro das requisições dos respectivos filiados.

Parágrafo sétimo: no ato da adesão firmada pelo empregado, o sindicato laboral deverá apurar a existência de convenio similar já firmado pela empregadora, evitando a duplicidade de benefícios.

Parágrafo oitavo: é de responsabilidade do STEAC-MS o desconto além de 30% (trinta) por cento, decorrente de convênios firmados pelo sindicato laboral e pelo empregador.

Parágrafo nono: A empresa deverá repassar o valor do convênio para o sindicato dia 13 de cada mês.

Parágrafo décimo: o atraso no repasse dos descontos pela empregadora acarretada multa de 10% (dez por cento) do valor devido.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RETENÇÃO DE CTPS

A empregadora deverá anotar a CTPS no prazo previsto no art. 29 da CLT, e terá o prazo de 10 (dez) dias para devolvê-la ao empregado, com a devida anotação, sob pena de pagar multa correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção da CTPS a ser revertida em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias, se firmado por prazo inferior, só poderá ser prorrogado por uma única vez.

Parágrafo único: as empresas poderão submeter ao contrato de experiência o empregado readmitido para a mesma ou outra função anteriormente exercida, desde que tenha decorrido o prazo de 90 (noventa dias) da demissão, e o novo contrato de trabalho seja destinado para tomador de serviço diverso do anterior, salvo se decorrer o período de 1 (um) ano, em que poderá ser submetido ao contrato de experiência para a mesma função e mesmo tomador de serviço.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO CONTRATUAL

A homologação de rescisão contratual e pagamento das verbas rescisórias aos empregados que contarem com mais de 12 (doze) meses de trabalho será obrigatoriamente assistida pelo Sindicato dos Trabalhadores para efetiva validade homologatória. Recomenda-se o agendamento da homologação com antecedência de 24 horas.

Parágrafo primeiro: o empregado que recebe remuneração variável terá como cálculo, para efeito de rescisão contratual, pagamento de férias, décimo terceiro salário, a média salarial dos últimos oito meses.

Parágrafo segundo: por ocasião de homologação de rescisão contratual de trabalho, as empresas deverão atender e apresentar ao sindicato laboral os seguintes documentos:

A)rescisões após as 15:00 (quinze) horas somente com pagamento em espécie;

B)rescisão vencida somente com a multa prevista no art. 477,§ 8º, da CLT;

C)termo da rescisão de contrato em duas vias, sendo uma para o empregador e outra para o

empregado;

D) termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego;

E)CTPS com anotações devidamente atualizadas;

F)ficha de registro do empregado atualizado;

G)cópia do aviso prévio, do atestado de saúde demissional e carta de preposição;

H)extrato atualizado da conta vinculada - FGTS;

I)GRR (Guia de Recolhimento Rescisório), no caso de demissão sem justa causa;

J)guia de comunicação de dispensa **–** CD, para fins de habilitação do Seguro Desemprego;

K)extrato comprovando o último recolhimento e o depósito rescisório do FGTS devido;

L)chave de identificação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de dispensa por justa causa, o empregador comunicará por escrito ao empregado o motivo da demissão e o seu enquadramento legal, sob pena de, por presunção, ser caracterizada como demissão imotivada.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

No curso de aviso prévio de iniciativa da empresa, o empregado que obtiver novo emprego e comprovar por escrito através de declaração de novo empregador tal condição, ficará dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio e o empregador dispensado da obrigação de pagamento dos dias restantes.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APOSENTADORIA

É vedada a dispensa de empregado que estiver há 24 (vinte e quatro) meses ou menos da aquisição do direito à aposentadoria por idade, salvo por dispensa motivada por justa causa nos termos da CLT.

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

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA ASSISTÊNCIA E DA INCLUSÃO SOCIAL DO TRABALHADOR

As empresas contribuirão em favor do Sindicato Laboral e Patronal, mediante o valor mensal de R$ 4,00 (quatro reais) por empregado, para a operacionalização da Associação Escola (Instituto PROFAC) destinada à Educação, Meio Ambiente, Cultura e Assistência Social.

Parágrafo primeiro: a contribuição será recolhida, mediante pagamento de boleto bancário, cuja prestação de contas será apresentada nas Assembleias Gerais.

Parágrafo segundo: o valor devido (tomando-se por base o número de empregados da empresa conforme CAGED por CNPJ, referente ao respectivo mês anterior) será recolhido até o dia 15 de cada mês.

Parágrafo terceiro: as empresas que possuírem contratos de prestação de serviço em outros Estados, apresentarão justificativa escrita informando o número de empregados não abrangidos por esta CCT. O número dos respectivos empregados não será computado para calcular a contribuição mensal do fundo.

Parágrafo quarto: os sindicatos poderão fiscalizar a de empregados alocados em outros Estados, respondendo a empresa pela veracidade da justificativa apresentada, incorrendo em multa de 5 (cinco) vezes valor da contribuição devida pelos empregados omitidos, caso seja apurada a irregularidade nas informações prestadas, salvo se comprovada ausência de má-fé, que será feita por recurso apresentado à Assembleia Geral, sendo esta a única competente para excluir a punição.

Parágrafo quinto: em caso de atraso, serão aplicados juros de 1% (um por cento) ao mês e multa de 10% (dez por cento) e será óbice para a expedição de Certidão de Regularidade Sindical. A multa de 10% (dez por cento) cobrada pelo atraso será destinada à promoção de ações sociais e solidárias, entre os empregados associados à entidade sindical laboral.

Parágrafo sexto: a empresa que atrasar a contribuição por 2 (dois) meses seguidos ficará impedida de usufruir dos benefícios concedidos nesta cláusula e, em caso de quitação do débito, a empresa voltará a ter o gozo do beneficio somente após o transcurso de 3 (três) meses contados da data do pagamento, desde que esteja adimplente com as contribuições vincendas.

Parágrafo sétimo: por se tratar de benefício destinado aos empregados do segmento, o sindicato laboral terá o dever de fiscalizar a adimplência do pagamento e a correspondência entre o número de empregados e o valor de recolhimento.

Parágrafo oitavo: para garantir a isonomia entre as empresas do segmento, o valor da contribuição deverá formar o preço do serviço oferecido e/ou prestado, constando em todas as planilhas de custo de licitações públicas e contratos privados.

Parágrafo nono: em contrapartida à contribuição das empresas, o Sindicato Laboral contribuirá com o equivalente a 10% (dez por cento) do valor previsto no *caput* desta cláusula, com base no número de empregados filiados na entidade sindical laboral, e será paga até o dia 20 (vinte) de cada mês, mediante boleto bancário na conta bancária indicada pelas entidades sindicais. Ficando garantido o Termo de Cooperação Técnica assinada entre as partes.

Parágrafo décimo: a contraprestação paga pelo sindicato laboral não poderá ser descontada dos empregados

Parágrafo décimo primeiro: a contribuição prevista nesta cláusula não pode ser objeto, em hipótese alguma, de desconto da remuneração dos empregados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

As empresas fornecerão a todas as empregadas, que tiverem o contrato de trabalho rescindido, a DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE DIREITO À REINTEGRAÇÃO para a hipótese de descoberta, posterior à rescisão do contrato de trabalho, de estado gestacional cuja origem se deu durante o vínculo de trabalho.

Parágrafo primeiro: como princípio de boa-fé, a empregada que receber a DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE DIREITO À REINTEGRAÇÃO deverá informar imediatamente à ex- empregadora, na hipótese de descoberta, posterior à rescisão do contrato de trabalho, de estado gestacional cuja origem se deu durante o vínculo de trabalho, sob pena de perder o direito à indenização do período compreendido entre a demissão e a efetiva comunicação.

Parágrafo segundo: a DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE DIREITO À REINTEGRAÇÃO deverá conter as seguintes informações:

I **–** o embasamento legal (art. 10, II, *b*, ADCT) que garante à empregada gestante o direito a garantia de emprego e de reintegração imediata ao trabalho.

II **–** a afirmação expressa de que a empregada tem o direito de ser reintegrada ao trabalho, caso descubra estar gestante após a rescisão do contrato de trabalho, mas com início do estado gestacional durante o vínculo de trabalho.

III **–** o dever da empregada em informar imediatamente à ex-empregadora da descoberta da gravidez, cujo início se deu durante o vínculo de trabalho, sob pena de configurar renúncia ao aludido direito.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO MILITAR

Será garantido o emprego do funcionário em idade de prestar o serviço militar, desde a incorporação até 60 (sessenta) dias após o efetivo desligamento da unidade militar.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADAS

O horário de trabalho dos empregados poderá ultrapassar o período diário de 8 (oito) horas de segunda a sexta-feira, para compensação do sábado não trabalhado, ou jornada de 7 horas e 20 minutos diários trabalhadas com uma folga semanal, garantindo no mínimo uma mensal aos domingos; perfazendo toda a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. O intervalo intrajornada para repouso e alimentação para qualquer trabalho contínuo que exceda 6 (seis) horas, será no mínimo de 1 (uma) hora, podendo exceder de 2 (duas) horas em conformidade ao estabelecido no art. 71, § 1° da CLT, mediante prévio conhecimento no contrato individual de trabalho e consequente autorização do sindicato laboral.

Parágrafo primeiro: faculta-se às empresas a contratação de jornada de trabalho em regime fixo de revezamento de 12 (doze) horas trabalhadas e 36 (trinta e seis) horas de descanso compensatório; ou no regime de 06 (seis) horas diárias de trabalho por 18 (dezoito) horas de descanso compensatório, de segunda a sexta-feira e um plantão de trabalho de 12 (doze) horas nos finais de semana (sábado ou domingo), de acordo com a escala de revezamento para, em ambas, completar a jornada mensal de até 220 (duzentos e vinte) horas, não se aplicando a redução da hora noturna conforme cláusula *adicional noturno*. Em vista dos benefícios previstos na jornada 12x36, onde o labor é praticado dia sim, dia não, as partes acordam que o DSR (descanso semanal remunerado) encontra-se inserido no lapso das 36 (trinta e seis) horas de descanso, exceto quanto ao trabalho prestado em feriado, que deverá ser remunerado em dobro.

Parágrafo segundo: faculta-se às empresas a prática do Banco de Horas de acordo com a Lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998, permitindo que a compensação possa ser feita até os 120 (cento e vinte) dias legais, na proporção de "uma hora extra por uma hora simples", de maneira que não exceda no período a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, salvo o regime da jornada compensatória 12x36. Por ocasião de rescisão ou encerramento de contrato de trabalho com indenização do aviso prévio, o total de horas extras em crédito deverá ser quitado em espécie com as verbas rescisórias. Em caso de aviso prévio trabalhado, a critério do empregador, as horas extras em crédito poderão ser compensadas com redução de jornada no aviso prévio.

Parágrafo terceiro: as funções de cargo de confiança, previstas na cláusula *da função de agente de asseio e conservação e das gratificações de funções específicas*, parágrafo único

(funções de *supervisor operacional/setorial* e *supervisor/coordenador administrativo)*, não se submeterão a controle de jornada, devido as suas características de comando, nos moldes do art. 62, da CLT, devendo tal condição ser anotada na CTPS, somente enquanto o empregado estiver no respectivo cargo.

Parágrafo quarto: conforme portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas poderão utilizar sistemas manuais, mecânicos ou eletrônicos de controle de ponto.

Parágrafo quinto: as empresas poderão utilizar sistema eletrônico alternativo de controle de ponto, através de aparelhos não cadastrados no Ministério do Trabalho e Emprego, desde que estes cumpram com os requisitos das portarias 373/2011 e 1.510/2009 e demais portarias do

Ministério do Trabalho e Emprego que venham a disciplinar o assunto.

Parágrafo sexto: as empresas poderão utilizar, simultaneamente, sistemas mecânicos, manuais e eletrônicos em diferentes estabelecimentos ou postos de serviço.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO - ART. 384 DA CLT

Nos termos do art. 384 da CLT, será concedido intervalo de 15 minutos para a empregada (sexo feminino) que vier a prorrogar a jornada de trabalho normal, que será concedido entre o término desta e o início da jornada extraordinária.

Parágrafo primeiro. Entende-se como jornada de trabalho normal aquela que não ultrapassar o limite de 8 horas diárias, ou quando decorrente de compensação de jornada, àquela previamente estipulada para a jornada diária trabalhada, desde que não seja ultrapassado o limite de 44 horas semanais.

Parágrafo segundo. Em caso de jornada de trabalho inferior a 8 horas diárias e/ou 44 horas semanais, deverá ser levado em consideração à jornada de trabalho pactuada em contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro. O intervalo de 15 (quinze minutos) previsto no art. 384 a CLT não será considerado para o tempo a disposição do empregador e não integrará a jornada de trabalho para cálculo de salário e/ou remuneração de horas extras.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas de empregados que assistirem aos seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, em caso de internação e cirurgia por um período máximo de 05 (cinco) dias no mês, desde que devidamente comprovado por atestado médico no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas.

Parágrafo primeiro: em caso de falecimento dos pais, irmão, filho, cônjuge ou dependente legal, o trabalhador poderá se ausentar até 2 (dois) dias consecutivos apresentando a Empresa o atestado de óbito.

Parágrafo segundo: em virtude de casamento, o trabalhador poderá se ausentar por 3 (três) dias, comunicando a empresa com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, e apresentar a certidão de casamento no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após a realização do casamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas faltas ao serviço do empregado estudante submetido a exame escolar regular, desde que o empregador seja avisado com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas. O estudante deverá comprovar o fato através de declaração emitida pelo estabelecimento de ensino no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a realização das provas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincidam com sábados, domingos e feriados.

Licença Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE

Será garantida a licença maternidade, inclusive da mãe adotiva, conforme previsto em Lei.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

Será mantida licença paternidade de 07 (sete) dias, por nascimento de filho, na primeira semana, ficando facultada alteração do tempo de licença, se alterada por dispositivo legal (inciso III, artigo 473, da CLT).

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LOCAL DE REFEIÇÃO

As empresas reivindicarão junto aos tomadores de serviço locais adequados para refeição de seus funcionários e local para guarda de pertences pessoais. São vedadas refeições em via pública e lugar anti-higiênico.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS E UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, quando o serviço exigir, equipamentos de proteção individual, tais como: luvas, botas e similares, bem como uniformes, que deverão ser renovados de acordo com a necessidade e comprovação de desgastes, observando as normas e condições das empresas. Os equipamentos de proteção são de uso obrigatório pelos empregados.

Parágrafo único: o empregado é responsável pela guarda e conservação dos EPI's e dos uniformes fornecidos gratuitamente pelo empregador. Caso constatado o mau uso ou extravio imputáveis ao empregado, este responderá pelo custo de reposição, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, sempre nos casos de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço, e ainda quando da não devolução no ato da rescisão contratual ou substituição do uniforme/EPI cedido.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

Serão criadas COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA em conformidade com a lei, sendo acompanhada pelo sindicato laboral através de técnicos credenciados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

Nos termos do artigo 168 da CLT e das instruções complementares do Ministério do Trabalho e Emprego - NR-07, expedida pela Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador, as empresas firmarão convênio médico ou contratarão profissionais para proceder os exames médicos ocupacionais de seus funcionários, a cada doze meses ou de acordo com a natureza do trabalho realizado.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO

Os atestados emitidos por médicos especialistas credenciados pelo SUS, POSTOS DE SAÚDE MUNICIPAIS, CASSEMS, UNIMED, INSTITUIÇÕES HOSPITALARES e outros convênios serão aceitos pelas empresas e deverão ser entregues o empregador no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar da data de emissão do atestado.

Parágrafo primeiro: os empregadores admitirão atestados emitidos por dentista conveniado da empresa e do sindicato dos trabalhadores quando da necessidade de extração de dentes e cirurgias bucais.

Parágrafo segundo: os empregadores poderão submeter o empregado que apresentar atestado ao médico do trabalho da empresa ou contratado para esse fim, que avaliará a sua condição de saúde.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO DO EMPREGADO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA

A cada três meses, a empresa deverá encaminhar ao sindicato dos trabalhadores uma relação com os nomes dos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho ou por doença.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Em caso de acidente de trabalho, a empresa providenciará socorro imediato ao empregado, acionando o Corpo de Bombeiro ou Ambulância apropriada para o transporte do trabalhador até o estabelecimento hospitalar.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO AS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA

Os representantes do Sindicato dos Trabalhadores terão acesso às dependências das empresas e locais de trabalho dos empregados da categoria quando se fizer necessário para tratar de assuntos de interesse da classe e verificação de condições de trabalho, mediante consulta formal à empresa responsável pelos serviços. O sindicato patronal poderá, em caso de irregularidade constatada ou formalmente denunciada, acompanhar o sindicato laboral na verificação ou oferecer apoio logístico para fazê-lo.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL

O Presidente, para atendimento do mandato sindical, fica dispensado do expediente diário na empresa, assegurando-lhe o salário mensal e respectivas vantagens previstas na presente CCT, a serem suportados pelo sindicato laboral.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

Fica garantido o afastamento aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários e cursos realizados pelas entidades sindicais.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPROVANTE DE RECOLHIMENTOS

Nos termos do Art. 583/CLT, as empresas ficam obrigadas a fornecer ao sindicato dos trabalhadores cópias de documentos comprovando a regularidade dos pagamentos referentes ao Convênio de Apoio Familiar dos Funcionários, conforme estabelecido na cláusula *benefício social familiar*. Deverão ainda apresentar cópia da RAIS - Relação Anual de Informações e Salários até o último dia útil do mês de Junho do ano em exercício.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - APRESENTAÇÃO DO CAGED

Todas as empresas atuantes no Estado de Mato Grosso do Sul, com sede neste ou em outro estado da federação, independentemente de serem filiados ao Sindicato Patronal, ou não, deverão encaminhar à este cópia do CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do mês anterior, até o último dia do mês corrente, sob pena de multa de 1 piso salarial da categoria, por mês em falta e poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor desta cláusula.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - APRESENTAÇÃO DA CÓPIA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Todas as empresas atuantes no estado de Mato Grosso do Sul, com sede neste ou em outro Estado da Federação, independentemente de serem filiados ao Sindicato Patronal, ou não, deverão encaminhar à este cópia da CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, sob pena de multa de 1 piso salarial da categoria, podendo o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor desta cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A título de contribuição assistencial laboral, as empresas descontarão em folha de pagamento o equivalente ao valor de um dia de trabalho de cada empregado sindicalizado. O valor deverá ser creditado em favor do sindicato dos trabalhadores até o dia 10 (dez) de julho de 2015, conforme aprovação em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, sendo este desconto referente ao mês de junho de 2015, devendo as empresas com sede nesta capital recolher na sede do Sindicato Laboral e as empresas sediadas no interior do Estado, através de guia própria, fornecida pelo Sindicato junto da Agência nº 0017, da Caixa Econômica Federal, sito à Rua 13 de Maio, Centro, nesta Capital, conta corrente 0031418-1.

Parágrafo único. É garantido o direito de oposição do empregado sindicalizado ao referido desconto, mediante manifestação de desfiliação apresentada na sede do sindicato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea *e*, da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2016, a importância equivalente a 1, 4% (um vírgula quatro por cento) do salário de cada empregado sindicalizado e limitado o desconto individual mensal de R$ 15,00 (quinze reais), a título de Contribuição

Confederativa Laboral.

Parágrafo primeiro: as importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao STEAC/MS, em guias próprias, fornecidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção monetária.

Parágrafo segundo: a empresa será responsável pela filiação dos funcionários junto ao sindicato laboral, sendo que este fornecerá as respectivas guias.

Parágrafo terceiro: os novos empregados que vierem a ser contratados após a data-base,terão o desconto efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão e filiação.

Parágrafo quarto: é garantido o direito de desfiliação e de oposição ao desconto aos empregados filiados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao desconto, que deverá ser manifestado pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho, diretamente à empresa ou ao sindicato laboral. Não terão validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, e-mail, fax enviados ao sindicato laboral ou à empresa.

Parágrafo quinto: o desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Confederativa Laboral serão de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao STEAC/MS obrigará a empresa ao pagamento da importância devida, sem permissão de desconto ou reembolso posterior pelo trabalhador.

Parágrafo sexto: o presente desconto foi aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada na sede do STEAC/MS, situada à Rua Buarque de Macedo, nº 84, nesta Capital.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas filiadas ao SEAC-MS deverão recolher a Contribuição Confederativa Patronal, consoante a norma do inciso IV, do art. 8º, da Constituição Federal e demais legislações aplicáveis à matéria, cujo valor, determinado em Assembleia fica vinculado ao número de empregados existentes nas empresas em junho do ano em curso.

A) Empresa com até 500 (quinhentos) empregados: ½ piso da categoria;

B) Empresa com mais de 500 (quinhentos) empregados: um piso da categoria.

Parágrafo primeiro: esse valor poderá ser pago em 2 (duas) parcelas iguais com vencimento nos dias 05 dos meses de agosto e setembro do ano em curso.

Parágrafo segundo: por atraso de pagamento desta contribuição, será cobrada uma multa de 10% (dez por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo terceiro: em caso de não recolhimento da **Contribuição Confederativa Patronal**, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E ASSOCIATIVA PATRONAL

As empresas filiadas ao Sindicato Patronal contribuirão de forma mensal a referida entidade, através da **CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL**, conforme segue:

A) empresas com um efetivo de até 20 funcionários contribuirão com 20% (vinte por cento) do piso da categoria;

B) empresas com um efetivo de até 21 a 50 funcionários contribuirão com 40% (quarenta por cento) do piso da categoria;

C) empresas com um efetivo de até 51 a 70 funcionários contribuirão com 60% (sessenta por cento) do piso da categoria;

D) empresas com um efetivo de 71 a 200 funcionários contribuirão com 70% (setenta por cento) do piso da categoria;

E) empresas com um efetivo de 201 a 500 funcionários contribuirão com 80% (oitenta por cento) do valor do piso da categoria;

F) empresas com efetivo de pessoal superior 501 funcionários contribuirão com 1 (hum) piso da categoria.

Parágrafo primeiro: o pagamento deverá ser efetuado através de boleto bancário fornecido pela própria entidade.

Parágrafo segundo: por atraso de pagamento desta contribuição, será cobrada uma multa de 2% (dois por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo terceiro: em caso de não recolhimento da Contribuição Associativa Patronal prevista no *caput* da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Para os processos licitatórios e contratações com tomadores de serviço privados, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva deverão apresentar a CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL que atestará que a referida empresa cumpre as obrigações sindicais, certidão esta que independe da filiação ao sindicato patronal.

Parágrafo primeiro: Para a emissão da certidão de regularidade sindical, o interessado deverá formular requerimento por escrito, assinado por sócio ou procurador regularmente constituído da empresa requerente, em duas vias e deve apresentar ao Sindicato Patronal os seguintes documentos:

a) Guia de recolhimento do imposto sindical patronal (últimos 05 anos);

b) Guia de recolhimento do imposto sindical laboral;

c) Declaração de firma individual, do contrato social ou da última alteração registrada;

d) Certidão negativa de débitos fundiários (FGTS);

e) Certidão negativa de débitos relativos aos tributos federais e a divida ativa da união;

f) Certidão negativa de débitos municipais (débitos gerais e mobiliários);

g) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - CNDT;

h) Certificado de Regularidade – Beneficio Social Familiar;

i) Guia da assistência e da Inclusão Social do Trabalhador;

j) CAGED do mês anterior ao requerimento;

k) Guia da Contribuição Assistencial Laboral;

l) Guia da Contribuição Confederativa Laboral;

m) Guia da Contribuição Confederativa Patronal (só para filiados ao SEAC/MS);

n) Guia da Contribuição Assist. e Assoc. Patronal (só para filiados ao SEAC/MS).

Parágrafo segundo: Será cobrada a taxa de R$ 30,00 (trinta reais) para emissão de quaisquer das certidões/declarações mencionadas nesta cláusula com a finalidade de custear as despesas de postagem, papelaria, arquivo de processo, entre outros. As empresas filiadas ao sindicato patronal estão isentas do pagamento desta taxa.

Parágrafo terceiro: a CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL será expedida pelas partes convenentes, assinada conjuntamente pelos respectivos presidentes dos sindicatos patronal e laboral, sob pena de invalidade, sendo vedada a emissão de certidões de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

Parágrafo quarto: as empresas licitantes poderão opor-se à empresa concorrente desacompanhada da CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL para qualquer certame licitatório (nas modalidades convite, tomada de preços, concorrência, concurso, leilão, pregão presencial e eletrônico), por descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo quinto: para as empresas que não exercem atividade empresarial na área

representativa das entidades sindicais, a CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL será substituída pela emissão, pelos sindicatos convenentes, de DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE ATIVIDADE EMPRESARIAL, mediante prévia declaração desta informação pela empresa requerente ao sindicato patronal, constando expressamente que não possui contratos de prestação de serviço e empregados na área de abrangência representativa dos sindicatos emitentes, declaração esta que será emitida para finalidade certa e única, devendo constar expressamente a concorrência ou certame público a que se destina, incluindo o número do Edital e o nome do Tomador de Serviço ou somente o nome do Tomador de Serviço, caso seja pessoa jurídica de direito privado. Sendo a empresa solicitante vencedora do certame público ou firmando contrato com a respectiva pessoa jurídica de direito privado, conforme parágrafo anterior, deverá substituir a declaração pela Certidão de Regularidade Sindical, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da assinatura do contrato e obedecendo a todos os requisitos desta cláusula.

Parágrafo sexto: na apresentação de propostas em certames públicos ou para tomadores de serviço rivados, a empresa deverá anexar cópia desta Convenção Coletiva à CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL ou à DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE ATIVIDADE EMPRESARIAL.

Parágrafo sétimo: A entidade sindical terá o prazo de 3 (três) dias úteis para o fornecimento da certidão. Quando a Certidão de Regularidade Sindical for referente à cidade de Dourados-MS (STECAD), a entidade sindical patronal terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para o fornecimento da certidão, devido ao deslocamento intermunicipal.

Parágrafo oitavo: A certidão de regularidade sindical terá validade de 60 (sessenta) dias.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Por qualquer infração a esta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas por ela abrangidas pagarão multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por empregado prejudicado, revertendo-se em benefício da parte prejudicada, ficando excluídas desta cláusula as cláusulas que já possuam cominações específicas.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE

As dúvidas e divergências surgidas no cumprimento da presente Convenção Coletiva de

Trabalho serão dirimidas de forma amigável e, na sua impossibilidade, pela Justiça do Trabalho competente da localidade em que o empregado prestar serviço.

DANIEL DA SILVA AMADO FELICIO
Presidente
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE MS

WILSON GOMES DA COSTA
Presidente
SIND TRABALHADORES EMPRESAS ASSEIO CONSERVACAO DE MS

ANEXOS
ANEXO I - MANUAL DE REGRAS E ORIENTAÇÕES BENEFÍCIO SOCIAL.

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

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

"16. Ao Ministério do Trabalho e Emprego, no exercício de sua atribuição de registrar as convênções e acordos coletivos de trabalho, cabe verificar o cumprimento dos requisitos formais, e verificar, após o registro, se as cláusulas negociadas afrontam a legislação vigente, para fins de convocação das partes, no intuito de corrigir as irregularidades constatadas e, na falta dessa correção, informar ao Ministério Público do Trabalho.

17. Nesse sentido, entende-se cabivel a análise do tema, tão-somente para verificação da legalidade ou ilegalidade da cláusula convencionada denominada "Beneficio Social Familiar".

18. Da análise dos documentos acostados pela consulente, bem como da legislação que reje os seguros (somente no que respeita ás relações contratuais, sem adentrar na natureza jurídica), não se observou, do ponto de vista das relações de trabalho, contrariedade das normas convencionadas ao ordenamento jurídico.

19. É certo que o direito do trabalho tem por princípio e fundamento primordial a proteção de trabalhador antes, durante e após a relação de emprego, e prevê proteção especial, ainda, a seus dependentes e sucessores.

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

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

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

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

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

25. Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de 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”.

LEGISLAÇÃO

Abaixo, reproduzimos trechos de artigos da Constituição da República Federativa do Brasil e da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual garante a legitimidade deste benefício.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

1. Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
2. Celebrar contratos coletivos de trabalho;
3. Eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
4. Colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos, no estudo de solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
5. Impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

TITULO VI

CONVENÇÃO COLETIVAS DE TRABALHO

(Redação dada pelo Decreto-lei nº229 de 28.2.1967)

Art. 611 – Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, ás relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº229 de 28.2.1967).

INTRODUÇÃO

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

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

Os benefícios sociais descritos neste Manual de Orientação e Regras poderão ser disponibilizados pelo seu sindicato, separadamente ou em grupos, de acordo com as

necessidades do segmento profissional, e ainda poderão ser criados novos benefícios para uma melhor relação entre os trabalhadores, empresas e sindicatos. Tais benefícios deverão ser previstos em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Este conjunto de benefícios visa preencher uma lacuna entre o fato imprevisto e a reestruturação financeira, seja ela por novas fontes de renda ou o efetivo recebimento da indenização das apólices de seguro pelas famílias dos trabalhadores, seguro este que recomendamos como um *plus* financeiro aos trabalhadores e suas famílias, uma vez que o Benefício tem a característica de prestação de serviços sociais e apoio imediato, e as apólices possuem caráter indenizatório, e ainda esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exige comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, como, legitimidade de uma união estável, legitimidade de filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros, o que nem sempre é fácil de ser obtido, ou seja, até que se identifiquem os beneficiários, as famílias dos trabalhadores pode contar com o Benefício Social Familiar disponibilizado pelos sindicatos, evitando que haja a desagregação familiar, pela falta de alimentos e recursos, evitando um possível problema social.

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

ORIENTAÇÃO E REGRAS

1.) – Forma de recolhimento:

1.1) – Os boletos para recolhimento desta contribuição, estarão à disposição no site www.beneficiosocial.com.br, os quais deverão ser preenchidos mensalmente, com base no "total de empregados do último dia" do CAGED do mês anterior ao vencimento do boleto ou o ultimo declarado ao MTE.

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

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

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

1.5) – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o

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

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

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

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

2.) – Prorrogação:

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

3.) – Recolhimento a maior ou em duplicidade:

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

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

4.) – Certificado de Regularidade:

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

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

5.) – Apresentação de documentos:

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

6.) – Sanções pactuadas:

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

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

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

-

FORMA DE PRESTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

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

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

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

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

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

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

7.) – Atendimento:

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

- DDG 0800 773 3738 ou DDG 0800 580 3738

- e-mail atendimento@beneficiosocial.com.br

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

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

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

8.) – Cartões de Identificação e Procedimentos:

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

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

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

seus trabalhadores.

9.) – Comunicação de Eventos:

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

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

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

CONJUNTO DE BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS

10.) – Benefício Natalidade

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

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

11.) – Benefício Cesta Natalidade

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

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

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

12.) – <u>Benefício Farmácia</u>

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

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

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

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

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

13.) – <u>Benefício Aposentadoria</u>

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

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

14.) – <u>Benefício Orientação</u>

14.1) – Tem como objetivo a disponibilização de um(a) assistente social profissional que irá até a residência do trabalhador ou arrimo da família, para levantamento da situação familiar visando

sua reestruturação, promovendo as orientações necessárias por meio de laudos e relatórios, encaminhados aos familiares e sindicatos, em caso de incapacitação permanente ou falecimento de trabalhador.

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

15.) – Benefício Capacitação

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

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

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

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

16.) – Benefício Cultural

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

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

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

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

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

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

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

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

17.2) – O número de parcelas e envio do valor mensal, definido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS"**, será encaminhado todo dia 5 ou 20 do mês, dependendo da data de recebimento dos documentos solicitados expressamente pela gestora.

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

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

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

18.) – <u>Benefício Alimentar</u>

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

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

19.) – <u>Serviço Funeral</u>

19.1) – Este benefício tem como objetivo disponibilizar um agente habilitado que tomará todas as providências e acompanhamentos necessários ao funeral e sepultamento, independente da

causa, local, ou horário do falecimento.

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

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

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

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

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

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

21.) – <u>Reembolso de Rescisão</u>

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

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

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

natimorto este benefício não será disponibilizado.

23.) – Reembolso de Licença Paternidade

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

24.) – Incapacitação Permanente para o Trabalho

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

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

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

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

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

25.) – Cônjuge e Filhos

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

26.) – Disposições Gerais

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

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

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

27.) – Benefícios Definidos Pelos Sindicatos:

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

27.2) – Estes benefícios sociais estão vinculados ao boleto disponibilizado pela gestora no site: www.beneficiosocial.com.br no valor de **R$ X,XX (valor por extenso)** por trabalhador.

TABELA DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS INDICADOS NO	BENEFÍCIO DISPONÍVEL	BENEFÍCIO DISPONÍVEL AO CÔNJUGE E FILHOS MENORES	NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R$
ITEM "10"	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "11"	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "12"	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "13"	NÃO	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	500,00
ITEM "18"	SIM	NÃO	12	220,00
ITEM "19"	SIM	SIM	01	1.800,00

ITEM “20”	SIM	SIM	01	500,00
ITEM “21”	SIM	NÃO	01	1.400,00
ITEM “22”	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM “23”	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM “24”	SIM	NÃO		

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL ORDINARIA STEAC MS

Anexo (PDF)

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINARIA STEAC MS

Anexo (PDF)

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