

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** AL000017/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/03/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006261/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46201.000700/2009-85  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/03/2009

SIND DOS E DE E DE ASSEIO E C E LIMP URBANA NO EST DE A, CNPJ n. 08.501.710/0001-07, neste ato representado(a) por seu Membro da Junta Governativa, Sr(a). JORGE LUIZ DA SILVA, CPF n. 564.521.104-97;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV DO EST DE AL, CNPJ n. 24.256.042/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ANTONIO MENDONCA CAVALCANTI, CPF n. 123.664.124-87; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de fevereiro de 2009 a 31 de janeiro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de fevereiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Os empregados de empresas de asseio, conservação, limpeza urbana e similares**, com abrangência territorial em AL.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

A partir do dia **01 de FEVEREIRO de 2009**, o **Percentual de Reajuste** para todos os **Níveis Salariais** será de **11,765% (onze vírgula setecentos e sessenta e cinco por cento)** ficando os salários de acordo com a **Tabela Salarial** abaixo.

<b>TABELA SALARIAL – Vigência 01.02.2009 a 31.01.2010</b>	<b>Salários base</b>
<b>Nível I</b> Agente de Limpeza, Faxineira, Piscineiro, Auxiliar de Jardinagem, Auxiliar de Disciplina, Auxiliar de Pedreiro, Auxiliar de Serviços, Auxiliar de Carga e Descarga, Contínuo, Copeira, Desinsetizador, Garçom, Merendeira, Operador de	<b>R\$ 475,00</b>

Maquina Copiadoras, Servente, Serviçal, Zelador, Lavadora de Roupas, Passadora de Roupas, Toalheiro, Office-Boy, Mensageiro, Maloteiro, Gari de Varrição e Coletor de Lixo.	
<b>Nível II</b> Apontador de Mão de Obra, Ascensorista, Manobrista, Lavador de Veículos, Moto-Boy, Motociclista, Operador de Máquina Costal para Jardim, Garagista, Recepcionista e Camareira.	<b>R\$ 492,00</b>
<b>Nível III</b> Auxiliar Administrativo I, Aux. de Almoхарife, Aux. Escritório, Promotor de Vendas Aux. de Supervisão, Encanador ½ Oficial, Eletricista ½ Oficial de Alta e Baixa Tensão, Leiturista, Jardineiro, Patrulheiro, Bilheteiro, Motorista de Veiculo Utilitário (até 2tn.) ou dez passageiros, <b>VIGIA e PORTEIRO.</b>	<b>R\$ 514,00</b>
<b>Nível IV</b> Aux. Administrativo II, Aux. de Cobranças, Aux. de Faturamento, Aux. de Pessoal.	<b>R\$ 524,00</b>
<b>Nível V</b> Assistente Administrativo I, Cabo de Turma, Conferente, Encarregado de Turma de Equipe ou de Seção, Fiscal e/ou Supervisor de Serviços Gerais Supervisor de Área, Operador de Tele marketing Jr. e Assistente de Manutenção.	<b>R\$ 559,00</b>
<b>Nível VI</b> Assistente Administrativo II, Aux. De Carteira Fiscal, Auxiliar de Tesouraria e Operador de Tele marketing Máster.	<b>R\$ 603,50</b>
<b>Nível VII</b> Assistente Administrativo III, Motorista de Veiculo de Carga Leve (até 4tn. ou 16 passageiros), Rádio Operador e Operador de Empilhadeira.	<b>R\$ 664,00</b>
<b>Nível VIII</b> Bombeiro Hidráulico, Carpinteiro, Serralheiro, Pedreiro, Pintor, Eletricista de Baixa e Alta Tensão, Encanador e Assistente Administrativo IV.	<b>R\$ 720,00</b>
<b>Nível IX</b> Aux. de Eventos Bancário, Encarregado de Manutenção, Operador de Bomba, Mecânico de Bomba, Assistente Administrativo V e Marceneiro.	<b>R\$ 797,00</b>
<b>Nível X</b> Chefe ou Supervisor de Departamento ou toda função que exija uma formação técnica de Nível Médio.	<b>R\$ 883,00</b>

**Parágrafo primeiro.** Os funcionários que em janeiro de 2009 já recebiam salários iguais ou superiores aos constantes desta tabela, terão seus vencimentos reajustados em **11,765% (onze vírgula setecentos e sessenta e cinco por cento).**

**Parágrafo segundo.** O percentual de reajuste aqui definido será realinhado caso o governo federal atualize o valor do salário mínimo durante a vigência desta CCT.

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

### **CLÁUSULA QUARTA - DO OBJETO DESTA CONVENÇÃO**

Objetiva esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estabelecer melhores condições de salário e trabalho para reger as relações de trabalho entre as Empresas e os Empregados do respectivo seguimento acima referidos, excetuados aqueles que, por pertencerem a categorias diferenciadas, tenham convenções próprias, em todo o Estado de Alagoas.

**Parágrafo Único** - Fica definido, para efeito de aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho que:

**a) Asseio** – É toda e qualquer atividade relacionada com limpeza, remoção de lixo e de entulhos de qualquer natureza, desenvolvidas em quaisquer locais, logradouros, prédios e locais públicos ou privados de um modo geral, pelo trabalhador terceirizado vinculado a empresas de prestação de serviços de um modo geral, no Estado de Alagoas;

**b) Conservação** - É todas e quaisquer atividades relacionadas com toda e quaisquer Manutenção que visem conter as deteriorizações do bem público ou privado, que visem proteger de avarias, deteriorizações e estado de conservação, desenvolvidas pelo trabalhador terceirizado, em qualquer local, público ou privado, logradouros públicos de um modo geral, através de empresas de prestação de serviços de um modo geral, no Estado de Alagoas;

**c) Tabela Salarial** - Às demais atividades relacionadas com as funções constantes da Tabela Salarial prevista no parágrafo primeiro da Cláusula DOS PISOS SALARIAIS, também se aplicam as definições aqui convencionadas, desde que, igualmente vinculadas à terceirização de mão de obras, sejam desenvolvidas pelos respectivos trabalhadores, através das Empresas de Asseio, Conservação e Similares em quaisquer Órgãos da iniciativa privada ou pública, no Estado de Alagoas considerando-se ainda para tanto a similitude, conexidade e preponderância da atividade.

### **CLÁUSULA QUINTA - DOS ENCARGOS SOCIAIS**

Visado assegurar a exequibilidade dos contratos de prestação de serviços pelas empresas junto ao tomador, assegurando a adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as empresas do segmento abrangidas pela CCT, deverão praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de **Oitenta e Quatro e Oitenta e Três por cento (84,83%)** conforme Planilha de Cálculo abaixo como documento essencial a quaisquer licitação, sob pena de nulidade do certame tal como disposto nos artigos 607 e 608 da CLT.

<b>PLANILHA DE CÁLCULOS</b>
<b>ENCARGOS SOCIAIS: incidente sobre o valor da Remuneração + valor da</b>

<b>Remuneração Técnica</b>		
<b>Grupo "A"</b>	<b>ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>36,80%</b>
<b>1</b>	INSS	20,00%
<b>2</b>	SESI OU SESC	1,50%
<b>3</b>	SENAI OU SENAC	1,00%
<b>4</b>	INCRA	0,20%
<b>5</b>	SALARIO EDUCAÇÃO	2,50%
<b>6</b>	FGTS	8,00%
<b>7</b>	SEGURO ACIDENTE DE TRABALHO/SAT/INSS	3,00%
<b>8</b>	SEBRAE	0,60%
<b>Grupo "B"</b>	<b>ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>28,20%</b>
<b>9</b>	FÉRIAS	12,03%
<b>10</b>	AUXILIO DOENÇA	1,85%
<b>11</b>	LICENÇA PATERNIDADE/MATERNIDADE	1,33%
<b>12</b>	FALTAS LEGAIS	1,99%
<b>13</b>	ACIDENTE DE TRABALHO	1,30%
<b>14</b>	AVISO PRÉVIO	1,37%
<b>15</b>	13º SALÁRIO	8,33%
<b>Grupo "C"</b>	<b>ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>9,45%</b>
<b>16</b>	AVISO PRÉVIO INDENIZADO	3,65%
<b>17</b>	INDENIZAÇÃO ADICIONAL	1,80%
<b>18</b>	INDENIZAÇÃO (RESCISÕES SEM JUSTA CAUSA)	4,00%
<b>Grupo "D"</b>	<b>ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>10,38%</b>
<b>19</b>	INCIDÊNCIA DOS ENCARGOS DO GRUPO "A" SOBRE O "B"	10,38%
	<b>VALOR DOS ENCAGOS SOCIAIS</b>	<b>84,83%</b>

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DA INSALUBRIDADE**

As empresas pagarão o adicional de insalubridade no grau máximo, a todos os trabalhadores que trabalharem na coleta do lixo hospitalar, no serviço de limpeza de fossas, dedetização, imunização, vitrificação de piso, leprosários e hospitais especializados no tratamento de doenças contagiosas.

**Parágrafo primeiro.** As empresas pagarão o adicional de insalubridade de grau médio, aos trabalhadores que exerçam funções de varredura de rua e manuseio de lixo em geral.

**Parágrafo segundo.** As empresas pagarão adicional de insalubridade no grau mínimo aos demais empregados que exerçam suas função em lugares insalubres, sujeitos os agentes nocivos à saúde, cujos EPI's fornecidos, não fação desaparecer completamente a ação insalubre.

**Parágrafo terceiro.** As empresas fornecerão diariamente um (01) litro de leite de gado, tipo "C" aos empregados que exerçam trabalhos de vitrificação, sintecos e outros derivados existentes em locais e atividades consideradas insalubres.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DA ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**

Fica também convencionado a entrega de **TICKET's ALIMENTAÇÃO** ou **REFEIÇÃO**, para todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, independente de cargo ou função e horário de trabalho, obrigação esta a ser cumprida por todas as empresas integrantes deste segmento, no valor total mensal de **R\$ 132,00** (cento e trinta e dois reais), que corresponde a **22 (vinte e dois) TICKET's ALIMENTAÇÃO** ou **REFEIÇÃO**, considerando-se cada um deles no valor facial de **R\$ 6,00** (seis reais) **ou ainda sob a forma de uma CESTA BÁSICA**, mensal de acordo com os alimentos do parágrafo segundo desta Cláusula. A distribuição será realizada no máximo até o dia 20 do mês seguinte, sendo facultado às empresas descontar do valor dos TICKET's os dias em que o empregado tenha faltado ao serviço, ao valor diário de R\$ 6,00 (seis reais) por dia ausente, sendo justificada ou não;

**Parágrafo primeiro.** Nos casos em que haja a prestação de serviço parcial, por exemplo, nas jornadas de 12 x 36 horas o valor do TICKET será proporcional aos dias trabalhados, ou seja R\$ 6,00 (seis reais) vezes o número de dias efetivamente trabalhados no mês de competência;

**Parágrafo segundo.** As empresas que optarem pelo fornecimento da Cesta Básica de que trata o *caput*, obrigatoriamente deverão fornecer além dos alimentos abaixo, outros que também de boa qualidade, complementem o valor fixado de cento e trinta e dois reais (R\$132,00), assim relacionado:

<b>05 kg. Arroz Parborizado</b>	<b>02 kg. Charque.</b>	<b>03 lt. Carne em Conserva</b>
<b>05 kg. Açúcar Cristal</b>	<b>04 tb. Margarina 250g</b>	<b>03 pc. Leite em Pó 200g</b>
<b>05 kg. Feijão Carioca</b>	<b>04 pc. Fubá de Milho</b>	<b>03 pc. Biscoito Cream Cracker</b>
<b>03 kg. Farinha de Mandioca</b>	<b>05 pc. Macarrão 500g</b>	<b>02 lt. Sardinha.</b>
<b>02 Lt. Óleo 900ml</b>	<b>04 pc. Café em Pó</b>	<b>01 Kg Sal</b>
<b>01 pc. Coloral</b>	<b>01 pc. Tempero em Pó</b>	

**Parágrafo terceiro.** Conforme previsto na Legislação pertinente, as empresas descontarão dos seus funcionários o valor correspondente a sua participação

neste benefício, no limite de 20% (vinte por cento) do total deste, aplicando-se-lhes em caso de desconto e não fornecimento do benefício, ou de descumprimento as mesmas penalidades previstas nesta CCT.

**Parágrafo quarto.** Recomenda-se que as empresas firmem convênio com o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), mediante consulta à DRT/AL, para que assim possam se beneficiar dos incentivos Fiscais e estarem isentas de incidências Previdenciárias, do FGTS e Trabalhistas sobre o benefício previsto nesta cláusula.

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA OITAVA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA AMBULATORIAL

Fica também convencionado que a partir da data da sua admissão na empresa, os trabalhadores integrantes do **segmento de Asseio, Conservação, Limpeza Urbana, Prestação de Serviços e Terceirização de Mão de Obra de um Modo Geral**, representada pelas entidades sindicais ora convenientes farão parte do **PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA AMBULATORIAL**, em favor dos mesmos, seja eles associados ou não a entidade classista obreira, extensivo a até 04 (quatro) dos seus dependentes legais por eles indicados, desde que menores de 18 anos, **com entidade clínica médica do Estado conveniada com o SINDLIMP/AL e durante a vigência desta Convenção.** Assim, objetivando a redução dos custos operacionais, o SINDLIMP/AL firmará Convênio com uma empresa privada especializada em Assistência Médica de Grupo, extensivo a toda a categoria, devendo as empresas a que estão ligados os trabalhadores beneficiários, responsabilizarem-se pelas informações para fins de elaboração das Carteiras de Beneficiados de seus empregados, para descontos das mensalidades em folhas de pagamentos e pelos respectivos *repasses mensais ao SINDLIMP/AL*. O valor do desconto mensal deste benefício ora conveniado com a “Empresa de Assistência Médica de Grupo” é na ordem de **R\$ 10,00** (Dez reais), por funcionário associado ao SINDLIMP/AL e de **R\$ 20,00** (vinte reais) para o trabalhador não associado ao mesmo, importâncias estas que serão recolhidas na conta bancária do SINDLIMP/AL ou entidade credenciada, até o dia 10 do mês subsequente, via Ficha de Compensação Bancária ou outro documento correspondente, dependendo tal desconto, no entanto, da *anuência expressa do trabalhador*.

**Parágrafo único.** As empresas deverão acatar possíveis desistências de tal convênio por parte de qualquer dos seus empregados. A falta de recolhimento ou de pagamento de quaisquer valores descontados dos trabalhadores caracterizará apropriação indébita e a sua inadimplência junto à empresa responsável pela prestação dos serviços objeto dos benefícios acima estabelecidos, **a impedirá de obter o CERTIFICADO DE REGULARIDADE DO SINDICATO OBREIRO**, arcando com todas despesas e respectivas obrigações pertinentes em favor do seu empregado ou respectivos beneficiários, pela omissão da obrigação de fazer, sem prejuízo das demais cominações previstas nesta CCT.

### Outros Auxílios

## CLÁUSULA NONA - DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS DA CATEGORIA

Por esta cláusula todos os trabalhadores pertencentes à categoria profissional subordinada a esta Convenção Coletiva de Trabalho, receberão serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento, conforme definido no Manual de Orientação e Regras, anexo, responsabilizando-se a Entidade Sindical Profissional a manter a assistência social ora instituída através de organização gestora especializada aprovada por ambas as Entidades Sindical Patronal e Profissional.

**Parágrafo primeiro.** Todo o serviço social ora definido será prestado de acordo com as regras previstas no manual de Orientação e Regras, do Plano de Assistência Social dos Trabalhadores, **em anexo como parte integrante desta CCT.**

**Parágrafo segundo.** Além da Assistência Social Familiar Sindical obrigatória de que trata o *caput* desta cláusula, os empregadores poderão contratar seguro de vida em grupo em prol de seus empregados, facultado aos trabalhadores, vinculados a esta CCT, a contribuição de até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento, dos trabalhadores interessados e que aderirem expressamente a tal benefício.

## CLÁUSULA DÉCIMA - DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que possuem empregados vinculados a esta CCT, a título de contribuição, para a viabilidade financeira da Assistência Social prestada pela entidade laboral, sem natureza salarial por não se constituir em contraprestação de serviços, em caráter compulsório, recolherão até o dia 10 de cada mês, exclusivamente através de guia própria, o valor de R\$ 5,00 (cinco reais), por empregado que possuam.

**Parágrafo primeiro.** Tendo em vista o caráter obrigatório, o não repasse dos valores arrecadados em obediência ao *caput* desta cláusula consistirá em crime de apropriação indébita, responsabilizando-se criminal e civilmente o empregador por tal infração.

**Parágrafo segundo.** O empregador que por ocasião do óbito do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro dos benefícios previstos, em espécie e à vista, que deverá ser quitada juntamente com as verbas rescisórias, ou, na ausência destas, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, além da multa de 10% (dez por cento) do maior piso salarial desta categoria, por cada empregado do segmento não atendido pelos benefícios previstos, a ser paga a cada um deles, por mês de sua inclusão no Plano de Benefícios, administrativamente, ou mediante Ação de Cumprimento e Trabalhista individual a ser proposta pelo Sindicato Obreiro ou por qualquer trabalhador.

**Parágrafo terceiro.** Para a Assistência Social de que trata esta Cláusula, as

Entidades Sindical Obreira e Patronal (SINDLIMP e SEAC) firmarão convênio com a UPS BENEFÍCIOS SOCIAIS, a qual concederá os benefícios constantes do manual anexo a esta CCT. Poderá o empregador firmar convênio com outra instituição, desde que ofereça benefícios e vantagens nos mesmos termos da UPS.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS DESLIGAMENTOS DOS EMPREGADOS**

Os empregados em regime de **Aviso Prévio**, dispensados sem justa causa ou que tenham solicitado demissão e que, comprovadamente, obtiverem novo emprego durante tal período, poderão solicitar o seu descumprimento, sem prejuízo da remuneração correspondente aos dias já trabalhados.

**Parágrafo primeiro.** O Sindicato Obreiro não procederá à homologação de rescisão de contrato de trabalho nos casos de dispensa abaixo relacionados.

- a)** - Da empregada gestante e no período de 05 (cinco) meses, contados da data do parto;
- b)** - Do empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representante sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;
- c)** - De empregado, comprovadamente, doente em período de licença médica, de benefício ou acidentado.

**Parágrafo segundo.** O disposto no Parágrafo anterior não se aplica às hipóteses em que o empregado pedir demissão.

**Parágrafos terceiro.** As **homologações das rescisões de contratos de trabalho** dos trabalhadores, **independente do local em que se situe a sede da empresa e o motivo do desligamento**, deverá ser realizada a assistência à rescisão do contrato de trabalho de acordo com o previsto no § 1º do Artigo 477 da CLT, ou seja, **somente será homologada nas instalações do SINDLIMP/AL** e devidamente assinada pelo Presidente do sindicato ou por quem este designar, sob pena de nulidade. (EMENTA N.º 3 da Portaria 01 de 22.02.2002 da Secretaria de Relações do Trabalho) e com a **apresentação obrigatória** dos seguintes documentos:

- a)** - **Termo de Rescisão** de Contrato de Trabalho, em seis (06) vias.
- b)** - **Extrato Analítico do FGTS** de todo o tempo laboral, se por iniciativa da empresa.
- c)** - **CTPS** - Carteira do Trabalho e Previdência Social devidamente anotada.
- d)** - **CD** do Seguro Desemprego (nas Demissões).
- e)** - Carta de Desligamento.
- f)** - Guia de Recolhimento da **Multa do FGTS** - (nas Demissões).

**g) - Carta de Preposto**, com identificação do designante e, se tratando de representante Sócio da empresa, cópia do Contrato Social que comprove tal condição.

**Parágrafo quarto.** Todas as **HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO** deverão ser agendadas com o SETOR DE HOMOLOGAÇÕES do SINDLIMP com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas úteis de antecedência. A falta de apresentação de qualquer um dos documentos acima, por culpa, dolo ou falta de atenção da empresa, implicará na recusa do SINDLIMP/AL em efetuar a homologação e na aplicação das sanções legais, inclusive aquelas pertinentes ao atraso do pagamento de rescisões, previstas na CLT.

**Parágrafo quinto.** As empresas comunicarão por escrito ao empregado, os motivos de sua dispensa no caso de justa causa, bem como nos casos de suspensão disciplinar e/ou advertência que forem destinadas aos mesmos, bem como no caso de recebimento e devolução da CTPS ao empregado, sob pena de responder por quaisquer prejuízos ao trabalhador pela omissão da obrigação de fazer.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO**

Poderão as empresas celebrar **CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO** de que trata o art. 443 da CLT e, de acordo com o que dispõe a Lei nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998, entre o Sindicato Profissional e a Empresa interessada e com a anuência dos trabalhadores, sendo imprescindível a Assistência Sindical.

**Parágrafo primeiro.** Pela presente, fica autorizada a utilização do “**TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**”, nos exatos termos do Artigo 58-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentado pela Medida Provisória nº 1.779-10 de 06/05/1999.

**Parágrafo segundo.** No caso de **novas contratações**, a aplicação do regime disposto nesta cláusula dependerá exclusivamente do interesse do empregador, desde que o empregado seja inequivocamente esclarecido a respeito.

**Parágrafo terceiro.** Nos casos de **contratos de trabalho já existentes**, a aplicação do disposto nesta cláusula dependerá de opção do empregado, mediante documento padrão da empresa, com a devida participação do Sindicato Obreiro.

**Parágrafo quarto.** Fica autorizada a suspensão do contrato de trabalho, nos termos e condições do Artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

## Estabilidades

### Normas Disciplinares

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO

A todo empregado suspenso ou advertido disciplinarmente, conforme CLT será entregue o termo formal discriminando o motivo da punição que deverá ser assinado por ele e visado pelo diretor da empresa. Recusando-se o empregado a assinar, o comunicado será válido quando assinado por 2 (duas) testemunhas;

### Outras normas de pessoal

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS DESLIGAMENTOS DE EMPREGADOS

Os empregados em regime de **Aviso Prévio**, dispensados sem justa causa ou que tenham solicitado demissão e que, comprovadamente, obtiverem novo emprego durante tal período, poderão solicitar o seu descumprimento, sem prejuízo da remuneração correspondente aos dias já trabalhados.

**Parágrafo primeiro.** O Sindicato Obreiro não procederá à homologação de rescisão de contrato de trabalho nos casos de dispensa abaixo relacionados.

- a) - Da empregada gestante e no período de 05 (cinco) meses, contados da data do parto;
- b) - Do empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representante sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;
- c) - De empregado, comprovadamente, doente em período de licença médica, de benefício ou acidentado.

**Parágrafo segundo.** O disposto no Parágrafo anterior não se aplica às hipóteses em que o empregado pedir demissão.

**Parágrafos terceiro.** As homologações das rescisões de contratos de trabalho dos trabalhadores, *independente do local em que se situe a sede da empresa e o motivo do desligamento*, deverá ser realizada a assistência à rescisão do contrato de trabalho de acordo com o previsto no § 1º do Artigo 477 da CLT, ou seja, **somente será homologada nas instalações do SINDLIMP/AL** e devidamente assinada pelo Presidente do sindicato ou por quem este designar, sob pena de nulidade. (*EMENTA N.º 3 da Portaria 01 de 22.02.2002 da Secretaria de Relações do Trabalho*) e com a **apresentação obrigatória** dos seguintes documentos:

- a) - **Termo de Rescisão** de Contrato de Trabalho, em seis (06) vias.
- b) - **Extrato Analítico do FGTS** de todo o tempo laboral, se por iniciativa da empresa.
- c) - **CTPS** - Carteira do Trabalho e Previdência Social devidamente anotada.
- d) - **CD** do Seguro Desemprego (nas Demissões).
- e) - Carta de Desligamento.

f) - Guia de Recolhimento da **Multa do FGTS** - (nas Demissões).

g) - **Carta de Preposto**, com identificação do designante e, se tratando de representante Sócio da empresa, cópia do Contrato Social que comprove tal condição.

**Parágrafo quarto.** Todas as **HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO** deverão ser agendadas com o SETOR DE HOMOLOGAÇÕES do SINDLIMP com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas úteis de antecedência. A falta de apresentação de qualquer um dos documentos acima, por culpa, dolo ou falta de atenção da empresa, implicará na recusa do SINDLIMP/AL em efetuar a homologação e na aplicação das sanções legais, inclusive aquelas pertinentes ao atraso do pagamento de rescisões, previstas na CLT.

**Parágrafo quinto.** As empresas comunicarão por escrito ao empregado, os motivos de sua dispensa no caso de justa causa, bem como nos casos de suspensão disciplinar e/ou advertência que forem destinadas aos mesmos, bem como no caso de recebimento e devolução da CTPS ao empregado, sob pena de responder por quaisquer prejuízos ao trabalhador pela omissão da obrigação de fazer.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO E DAS HORAS EXTRAS**

A jornada de trabalho desta categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, porém, nos casos da necessidade de trabalho em horário extraordinário, a empresa deverá comunicar este fato ao empregado envolvido, até duas horas antes do término da sua jornada normal de trabalho, assegurando-lhes um lanche compatível se este exceder em pelo menos uma (1) hora.

**Parágrafo único** - O pagamento das horas extras realizadas será efetuado com um acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, podendo tais horas, serem parcial ou totalmente compensadas, segundo os interesses da empresa e do empregado.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS CAMPANHAS EDUCATIVAS**

Os Sindicatos Patronal e Laboral, bem como as empresas do setor, envidarão todos os esforços no sentido de implementar campanhas educativas, divulgando entre os colaboradores formas de prevenção e combate às doenças infecto-contagiosas, e difusão da educação escolar visando a maior qualidade de vida comunitária e prevenindo a violência.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

As empresas facilitarão o acesso dos representantes legais do Sindicato Obreiro as suas instalações, para afixação de avisos e divulgação de suas informações aos seus associados.

**Parágrafo primeiro.** Fica assegurado ao Diretor-Presidente e demais Diretores do Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação e Limpeza Urbana no Estado de Alagoas, os benefícios da Lei que rege a matéria.

**Parágrafo segundo.** Fica assegurado ao Diretor Presidente do SINDLIMP, o direito a sua requisição permanente durante o seu mandato sindical e na vigência da presente Convenção, com ônus para a empresa requisitada.

**Parágrafo terceiro.** Os demais Diretores deste Sindicato suscitante poderão ser requisitados pelo Diretor Presidente do mesmo, desde que haja comunicação expressa, com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, para participarem em Congressos, Seminários, Curso de Formação, Assembléias da Categoria, Reunião da Diretoria do Sindicato suscitante, discussão de proposta de Instrumentos Coletivos, 01 (um) por empresa e, no máximo de 15 (quinze) dias por ano sem ultrapassar 02 (dois) dias por mês.

**Parágrafo quarto.** Serão realizados, durante a vigência desta convenção, 02 (dois) encontros anuais para serem discutidas às questões relativas às relações coletivas de trabalho e a efetiva aplicação da presente Convenção, observando-se, ainda, o constante nos parágrafos seguintes:

**Parágrafo quinto.** Fica convencionado que as empresas fornecerão, quando solicitado, documentos comprobatórios de cumprimento de qualquer das cláusulas da presente Convenção, sob pena de responder judicialmente por tal obrigação.

**Parágrafo sexto.** As controvérsias resultantes desta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

**Parágrafo sétimo.** Será considerado o dia 16 de maio, como sendo o dia do trabalhador de Asseio, Conservação, Limpeza Urbana, Prestação de Serviços e

Terceirização de Mão de Obra, sendo facultativo o trabalho.

**Parágrafo oitavo.** Fica assegurada a liberação de um Dirigente Sindical, o qual será indicado pelo Sindicato Profissional, com ônus para a empresa cessionária, na vigência da presente convenção, sem prejuízo do constante do parágrafo segundo desta cláusula.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAL E ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão em folha de pagamento, mensalmente, o percentual de 2,0% (dois por cento), sobre o salário base de seus empregados associados ao SINDLIMP/AL, a título de CONTRIBUIÇÃO SOCIAL, repassando a importância para o Sindicato obreiro em até 05 (cinco) dias úteis contados do efetivo desconto.

**Parágrafo primeiro.** Exclusivamente no mês em que for pago o aumento salarial objeto desta convenção, será descontado de todos os trabalhadores desta categoria profissional, associado ou não ao Sindicato Obreiro, o valor correspondente a 05% (cinco por cento) do seu salário base, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, valor este que deverá ser recolhido pelas empresas ao Sindicato, até 10 (dez) dias a contar da data do referido desconto, por força da decisão soberana da Assembléia Geral, como faculta a letra “e” do art. 521, da CLT e no art. 8º, IV da Constituição Federal.

**Parágrafo segundo.** Os empregados desta categoria profissional dispõem de 10 (dez) dias, contados do desconto acima descrito, para apresentar por escrito sua oposição ao desconto, pessoalmente perante o Sindicato Obreiro.

**Parágrafo terceiro.** No mês em que se descontar na folha de pagamentos a Contribuição Assistencial em favor do Sindicato Obreiro fica automaticamente suspenso o desconto da Contribuição Social relativo aos trabalhadores associados ao SINDLIMP/AL.

**Parágrafo quarto.** A alegação de desconhecimento desta Convenção Coletiva de Trabalho por parte das Empresas e dos Empregados, não constituirá motivo bastante para isentá-los das suas obrigações de fazer, e cumprimento do que está convencionado;

**Parágrafo quinto.** Pela presente e pelo disposto na Portaria nº 3.233, de 29/12/83 do Ministério do Trabalho, as empresas estão obrigadas a efetuar os recolhimentos dos descontos acima referidos, bem como da contribuição sindical, mediante **relação dos empregados** constando todos os dados que possibilitem sua identificação bem como os valores a eles pertinentes, sob pena de responder em Ação de Cumprimento por obrigação de fazer, arcando com o ônus das despesas cartoriais e honorários advocatícios pertinentes.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, não associadas ao SEAC/AL, contribuirão anualmente e uma única vez para o Sindicato Patronal com a importância de **R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais)**, a ser recolhida até o dia 30 de junho de 2009 na sede do Sindicato Patronal ou onde este indicar, tudo de acordo com orientação emanada do Supremo Tribunal Federal – STF nos Processos RE 220.700-1 –(DJ de 13.11.1998) e RE 189.960-3 – (DJ de 17.11.2000).

**Parágrafo primeiro** - Em caso de recolhimento posterior a data acima, a empresa inadimplente estará sujeita ao pagamento adicional de juros de mora à razão de 1% (Um por cento) por mês ou fração de atraso e também ao pagamento de uma multa de 2% (Dois por cento) sobre o montante (principal mais juro).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL**

O SINDLIMP/AL e SEAC/AL emitirão para toda e qualquer empresa um CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO, atestando que a mesma está atuando de forma regular e segundo os princípios estabelecidos nesta convenção coletiva de trabalho, documento este que passará a ser obrigatório em toda e qualquer licitação promovida pelos órgãos da Administração Pública Federal, Estadual e Municipal, direta, autárquica e fundacional, a título de documentação relativa a regularidade fiscal, e será válido por 60 (sessenta) dias, em consonância com o disposto nos artigos 607 e 608 da CLT, que assim dispõem:

**Parágrafo primeiro.** O certificado de regularidade de situação emitido pelo SINDLIMP/AL será entregue no prazo de 48 horas úteis após a protocolização do pedido, este obrigatoriamente acompanhado dos seguintes documentos, em originais ou cópias autenticadas:

- a) guia de recolhimento da contribuição sindical obreira dos últimos dois anos (SINDLIMP/AL);
- b) guia de recolhimento da contribuição assistencial obreira dos últimos dois anos (SINDLIMP/AL);
- c) comprovante de pagamento da mensalidade associativa dos últimos 12 (doze) meses;
- d) cópia do contrato social devidamente registrado no respectivo órgão competente;
- e) pagamento da taxa, caso não seja associado do SEAC/AL.

**Parágrafo segundo.** As empresas que não possuam estabelecimento matriz, filial, escritório, ou contratos de prestação de serviços no Estado de Alagoas,

obterão o certificado de regularidade de situação mediante apresentação dos documentos acima elencados pertinentes ao domicílio de sua sede.

**Parágrafo terceiro.** O Certificado de Regularidade de Situação emitido pelo SEAC/AL será entregue no prazo de 48 horas úteis após a protocolização do pedido, este obrigatoriamente acompanhado dos seguintes documentos, em originais ou cópias autenticadas:

- a) - guia de recolhimento da contribuição sindical patronal dos últimos 02 (dois) anos (SEAC/AL);
- b) - guia de recolhimento da contribuição assistencial patronal dos últimos 02 (dois) anos (SEAC/AL);
- c) - guia de recolhimento da mensalidade sindical associativa patronal dos últimos 12 (doze) meses (SEAC/AL);
- d) - cópia do Contrato Social devidamente registrado no respectivo órgão competente;
- e) - pagamento da taxa em caso de não ser associado do SEAC/AL.

**Parágrafo quarto.** Em virtude do princípio da livre associação sindical, as empresas não sindicalizadas que possuam sede, filial ou escritório no Estado de Alagoas, ou que mantenham contrato de prestação de serviços no Estado de Alagoas, obterão o certificado de regularidade de situação mediante a apresentação dos documentos elencados nas alíneas “a”, “b” e “d”, ficando desobrigadas da apresentação dos documentos constantes na alínea “c”.

**Parágrafo quinto.** As empresas que possuam sede ou filial fora do Estado de Alagoas, e que não mantenham contrato de prestação de serviços no Estado de Alagoas, obterão o certificado de regularidade de situação mediante a apresentação dos documentos elencados nas alíneas “a” e “b”, correspondentes ao domicílio de sua sede, ficando desobrigadas da apresentação dos documentos constantes na alínea “c”.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS INFRAÇÕES**

As infrações cometidas por falta de cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Instrumento Coletivo, serão aplicadas as penalidades aqui previstas em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo único.** As empresas pagarão aos seus empregados o acréscimo salarial decorrente desta Convenção, de forma retroativa a sua data base e de uma só vez, no primeiro mês de competência seguinte ao do seu registro na DRT/AL, sem nenhum acréscimo legal a título de multa contratual ou afim. Havendo atraso no pagamento dos valores salariais, além do previsto nesta cláusula, será imposta a empresa infratora, multa contratual por empregado prejudicado, na mesma base do Parágrafo 8<sup>a</sup> do Art. 477 da CLT.

## **Outras disposições sobre representação e organização**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO**

Todos os integrantes da categoria profissional e econômica, representados pelo **SINDLIMP/AL** e **SEAC/AL**, obrigam-se a cumprir todas as cláusulas e condições da presente convenção coletiva de trabalho, facultando-se aos sindicatos convenientes amplo poder de fiscalização, como permanentes colaboradores do trabalho desenvolvido pelo Ministério do Trabalho.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS GENERALIDADES**

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência aos serviços emitidos pelo INSS e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos do Sindicato Profissional e seus conveniados, **desde que aprovados por seu departamento médico e que se refiram a tratamento médico ou consulta exclusiva dos seus empregados.**

**Parágrafo primeiro.** As empresas liberarão do expediente, sem prejuízo da remuneração, as empregadas gestantes que tiverem que se submeter a exame pré-natal, desde que a necessidade do exame seja reconhecida por médicos do INSS, do Sindicato Profissional ou Empresa.

**Parágrafo segundo.** As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados contracheques que contenham especificações relativas à remuneração e respectivos descontos e o valor dos depósitos na conta do FGTS.

**Parágrafo terceiro.** Se necessários, as empresas fornecerão os Equipamentos de Proteção Individual, - EPI-, e quando exigidos, os uniformes para o exercício da função, os quais será composto por 01 (um) conjunto por ano, sem qualquer ônus para o empregado, que por sua vez obrigará-se a usá-lo e conservá-lo.

**Parágrafo quarto.** Entende-se por conjunto de uniforme, 02 (duas) blusas ou batas e 02 (duas) calças ou bermudas, ou 02 (dois) macacões ou ainda 02 (dois) vestidos conforme padrão da empresa.

**Parágrafo quinto.** Os empregados que pedirem demissão ou forem demitidos por justa causa, no período de 06 (seis) meses, contados da data do recebimento do uniforme, obrigam-se a devolver os ou a efetuar o pagamento de 50%

(cinquenta por cento) do valor dos mesmos, desde que o valor seja comprovado pela empresa.

**Parágrafo sexto.** As empresas fornecerão, a todos os empregados que solicitarem, os **vales-transportes** nos termos da Lei pertinente, os quais poderão ser representados por “**senhas dos VALES TRANSPORTES**” ou “**CARTÕES DE VALES TRANSPORTES ELETRÔNICOS**”, sem que, neste caso, resulte em incidências para fins previdenciários, para recolhimento do FGTS ou como incrementos salariais para quaisquer efeitos.

**Parágrafo sétimo.** Opcionalmente, as empresas poderão deixar de entregar os VALES-TRANSPORTES aos seus empregados se colocar a disposição dos mesmos, veículos coletivos ou afins, próprios ou contratados, para transportá-los com exclusividade, às proximidades dos respectivos locais de trabalho ou de suas residências, os quais utilizarão preferencialmente os percursos convencionais do sistema de transportes urbanos da localidade, podendo efetuar os respectivos descontos legais previstos na Lei.

**Parágrafo oitavo.** Os benefícios estipulados nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão objeto de compensação, na hipótese de existirem ou virem a existir, por ato compulsório do poder público, vantagens diretas ou indiretas equivalentes e que visem o atendimento aos mesmos fins combinados ao presente ajuste, de forma a não estabelecer duplo pagamento, prevalecendo, entretanto, os benefícios mais vantajosos para os empregados.

**Parágrafo nono.** Expirado o prazo de vigência descrito nesta Cláusula, fica prorrogada automaticamente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em todos os seus termos, caso outra não seja apresentada até 30 dias antes do seu término estando as partes convenientes obrigadas a promoverem, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data-base da categoria, a formalização de sua ratificação pelas respectivas Assembléias Gerais, no caso de prorrogação.

**Parágrafo décimo.** Na hipótese de ser esta Convenção registrada na Delegacia Regional de Trabalho e Emprego em data posterior ao início da sua vigência, fica desde já assegurado que os seus termos retroagirão à sua data – base.

JORGE LUIZ DA SILVA

Membro da Junta Governativa

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E LIMPEZA URBANA DO ESTADO DE ALAGOAS

MARCOS ANTONIO MENDONÇA CAVALCANTI

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DE ALAGOAS

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

**MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS  
DA ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL**

**ÍNDICE REMISSIVO**

	Página
Introdução (leitura obrigatória).....	2
<b>Orientações e regras</b> .....	3
Forma de recolhimento .....	3
Prorrogação.....	3
Recolhimento a maior.....	3
Apresentação de documentos.....	3
Inadimplência.....	3
Recolhimento a menor.....	3
<b>Assistência Social Familiar Sindical</b> .....	4
Atendimento 24 horas.....	4
Serviço funeral.....	4
Assistência Financeira Imediata.....	4
Manutenção de Renda Familiar.....	5
Assistência Alimentícia.....	5
Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física.....	5
Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho.....	6
Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos.....	6
Reembolso das verbas rescisórias.....	6
Da Assistência ao Cônjuge e filhos.....	7
Comunicação de Eventos.....	7

## **INTRODUÇÃO**

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

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus dependentes são pessoas simples, não afetas a burocracias administrativas; por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, acabam, muitas vezes, tendo seus lares desfeitos, ou passando a viverem de forma precária agravando o problema social de nosso país, com graves repercussões para toda coletividade.

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

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

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

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

## **ORIENTAÇÕES E REGRAS**

**Forma de recolhimento:** Os boletos ou avisos via internet, para recolhimento da contribuição, que visa manter a estabilidade financeira da Assistência Social aos trabalhadores, serão enviados aos Empregadores pela gestora da Assistência e deverão ser completados, com: o “**Código de Recebimento**” mensal da transmissão de dados ao MTE e quantidade de empregados constante no campo “**total de empregados do último dia**”, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, que é a base dos cálculos, a qual não deverá sofrer qualquer redução, **seja a que título for**, lembrando que os empregados afastados serão também amparados, o que dispensa qualquer relação nominal visto ser a Assistência Social um benefício social a todos os trabalhadores com carteira assinada.

- A. Prorrogação:** Poderá a gestora prorrogar a data do vencimento, mas será por mera liberalidade e sua aceitação não se constituirá em obrigação de aceitação de outras futuras prorrogações.
- B. Recolhimento a maior ou em duplicidade:** Efetuando o Empregador recolhimento com base em um número de empregados superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.
  - B.a.** Após essa data ficam isentos os Sindicatos ou sua gestora de qualquer reembolso, posto que já terão procedido às destinações, não sendo viável o desfazimento de tais atos.
- C. Apresentação de documentos:** Deve o empregador, sempre que solicitado, pelo Sindicato ou por sua gestora, apresentar o recibo do CAGED ou seu código de recebimento e/ou outros documentos que se fizerem necessários aos processos de concessão das assistências ou verificações de auditoria.
- D. Sanções pactuadas:** Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração desta assistência, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar mensalmente sua contribuição, ou pagar por quantidade de trabalhadores

inferior à constante no campo “**total de empregados do último dia**”, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato à gestora o valor total da assistência a ser prestada com o valor em triplo, em espécie e à vista e à título de multa 10 % (dez por cento) do maior piso salarial desta categoria. Deverá ser pago de imediato ao trabalhador ou a sua família, conforme o caso (falecimento ou incapacitação).

**D.a.** Os valores porventura não contribuídos, serão devidos a qualquer tempo e passíveis de cobrança judicial.

### **ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL :**

Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão desencadeadas pela simples comunicação através do sistema telefônico: **0800 13 37 38**.

Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá causar incapacitação do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, preferencialmente através do site: [www.asfsindical.com.br](http://www.asfsindical.com.br)

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

### **Atendimento 24 horas:**

Através do sistema telefônico de discagem gratuita **0800 13 37 38**, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará a disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

### **Serviço Funeral:**

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

**E.a.** A carteira profissional do trabalhador será o único documento necessário à imediata prestação dos serviços.

**E.b.** A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o **valor de R\$ 900,00 (novecentos reais)**, de acordo com o credo religioso da família.

- F.** Ao comunicar o óbito, o dependente econômico do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo, e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

**Assistência Financeira Imediata:**

- G.** R\$ 400,00 (quatrocentos reais) em dinheiro, ao arrimo dos dependentes do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.
- G.a.** Em caso do óbito ser comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

**Manutenção de Renda Familiar:**

- H.** Verba mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a entrega de simples documento comprobatório da dependência econômica ou incapacitação permanente para o trabalho.
- I.** Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assumam a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.
- I.a.** Entende-se também por dependente o(a) parceiro(a) na união estável, mesmo se entre pessoas do mesmo sexo.
- J.** As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de crédito em conta do trabalhador, ou do arrimo dos dependentes do falecido, conforme o caso.

**Assistência Alimentícia:**

- K.** Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses, no valor de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na dos dependentes, através de cestas de alimentos, ou vale refeição, vale alimentação, cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou empresas operadoras de sistema tipo vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

**Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:**

**Esta Assistência visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as prevejam.**

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

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

<b>ALIENAÇÃO MENTAL</b>	Debilitação mental completa e permanente.
<b>VISÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>AUDIÇÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>FALA</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>TETRAPLEGIA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
<b>PARAPLEGIA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
<b>BRAÇO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>OMBRO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>COTOVELO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PUNHO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>MÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>QUADRIL</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PERNA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>JOELHO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PÉ</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>ENCURTAMENTO DE PERNA</b>	Em 5 centímetros ou mais.

**Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:**

**M.** Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento em

quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.

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

#### **Reembolso das Verbas Rescisórias:**

**N.** Em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador, o Empregador será reembolsado (nos casos estabelecidos em Convenção Coletiva de Trabalho) até o limite de R\$ 500,00 (quinhentos reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e CAGED.

#### **Da Assistência ao Cônjuge e Filhos**

**O .** Cônjuge e filhos oficialmente reconhecidos, com até 18 (dezoito) anos de idade e dependentes econômico do trabalhador assistido, farão jus à Assistência Funeral, Alimentícia e Imediata, exclusivamente, e serão prestadas nas mesmas condições previstas nos itens anteriores (se definidos em Convenção Coletiva de Trabalho).

#### **Comunicação de Eventos:**

**P .** Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora do sindicato, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.**

**P1 .** Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do óbito ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar as assistências aos Trabalhadores.

**P2 .** Em caso de conhecimento da ocorrência pelo Empregador e o mesmo não providenciar a comunicação, incorrerá nas sanções previstas no item **D**.

**P3 .** Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Empregado, tendo também transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores o direito que teriam às assistências.

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