

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000172/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/01/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059176/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.093779/2016-50
DATA DO PROTOCOLO: 22/12/2016

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

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

E

SIEEACON - SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DA REGIAO DO SUL FLUMINENSE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 28.469.955/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILTON DE MELLO PEIXOTO;

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 junho de 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Angra dos Reis/RJ, Barra do Pirai/RJ, Barra Mansa/RJ, Resende/RJ, Valença/RJ, Vassouras/RJ e Volta Redonda/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS PARTICULARES DE COLETA DE LIXO

Fica estabelecido o piso salarial para os empregados das **EMPRESAS PARTICULARES DE LIMPEZA URBANA**, a partir de 01/06/16, no valor de R\$ 1.077,80 (hum mil e setenta e sete reais e oitenta centavos), com reajuste no percentual de 9,98% (nove vírgula noventa e oito por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a função de coletor de lixo, o piso salarial será no valor de R\$ 1.215,45 (hum mil e duzentos e quinze reais e quarenta e cinco centavos), a partir de 1º de Junho de 2016, sofrendo um reajuste no percentual de 8,6% (oito vírgula seis por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados abaixo terão os pisos salariais que seguem:

TABELA DE FUNÇÕES	SALÁRIOS	
AJUDANTES DE EQUIPES DIVERSAS	R\$	1.077,80
VARREDOR	R\$	1.077,80
SERVENTE DE ATERRO	R\$	1.077,80
VARREDOR LIDER	R\$	1.081,06
COLETOR	R\$	1.215,45
LAVADOR	R\$	1.151,72
OP. DE ROÇADEIRA / MOTO SERRA DE LIMPEZA URBANA	R\$	1.314,38
AGENTE COLETA SELETIVA	R\$	1.488,14
AUXILIAR DE MECÂNICO	R\$	1.564,84
BORRACHEIRO	R\$	1.643,28
FISCAL DE VARRIÇÃO	R\$	1.621,07
PINTOR	R\$	1.754,96
MOTORISTA DE COLETA	R\$	1.777,16
AUXILIAR DE TRÁFEGO	R\$	2.003,99
FISCAL DE COLETA 2	R\$	2.260,19
ELETRICISTA	R\$	2.348,33
MECÂNICO	R\$	2.369,11
FISCAL DE COLETA	R\$	2.476,39
ENCARREGADO DE VARRIÇÃO	R\$	2.678,97

PARÁGRAFO TERCEIRO: Todos os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no parágrafo segundo da Cláusula Terceira, e que percebam salário superior a R\$ 2.678,97 (dois mil e seiscentos e setenta e oito reais e noventa e sete centavos), serão reajustados em 1º de junho de 2016, pelo índice mínimo de 5% (cinco por cento). Já os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no parágrafo segundo da Cláusula Terceira, e que percebam salário inferior a R\$ 2.678,97 (dois mil e seiscentos e setenta e oito reais e noventa e sete centavos), serão reajustados em 1º de junho de 2016, pelo índice mínimo de 9,98% (nove vírgula noventa e oito por cento).

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas deverão pagar as diferenças dos novos salários, válidos a partir de Junho/2016, nos contra cheques dos meses de Janeiro/2017, Fevereiro/2017, Março/2017 e Abril/2017, de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.

PARÁGRAFO QUINTO - Os empregados que já recebiam salários superiores aos fixados na tabela da cláusula terceira, como forma de compensação, terá por esta convenção, um reajuste de no mínimo 5% (cinco por cento), respeitando no entanto, os novos pisos salariais convencionados.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - DATA DO PAGAMENTO

As Empresas deverão efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente até às 16:00 horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica estabelecido que o pagamento deverá ser mensal a todos os empregados, calculados

a base de 30 (trinta) dias.

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

CLÁUSULA QUINTA - CONTRA-CHEQUE

As Empresas fornecerão aos seus empregados os comprovantes mensais dos pagamentos efetuados discriminando as verbas pagas e respectivos descontos, bem como os valores recolhidos a conta vinculada do FGTS.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA SÉTIMA - VARREDOR LIDER

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

PARÁGRAFO ÚNICO: O varredor lider que permanecer na função por mais de 6 (seis) meses, passa a ser efetivado na mesma, não podendo mais ser rebaixado.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS NAS FÉRIAS

No pagamento das férias e do 13º salário, será incluída a média das horas extras efetivamente trabalhadas e remuneradas.

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO:

Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através da escala de revezamento com

compensação de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas consecutivas de descanso, jornada esta normal, não haverá pagamento de adicional por hora extra. Os empregados sujeitos ao revezamento ficam obrigados a marcarem as frequências unicamente no início e no término do expediente, dispensada a marcação da intrajornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados em serviços externos cujas funções são exercidas em rotas de coleta de lixo, varrição pública, serviço de manutenção e/ou conservação de vias/áreas públicas, tais como, motoristas, coletores, ajudantes, varredores e outros, estão dispensados da marcação do intervalo intrajornada no respectivo controle de frequência, na forma do disposto no artigo 62 da CLT, além de serem responsáveis por paralisar suas atividades para usufruírem do intervalo para refeição e descanso por período equivalente a 1 (uma) hora ininterrupta no decorrer da jornada diária.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as Empresas terão o direito à descontar dos empregados, em seus contra-cheques mensais, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor total dos tickets concedidos no mês de competência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas terão o direito de descontar dos empregados, o valor proporcional do AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, dos dias de falta ao trabalho, considerando-se os dias trabalhados no mês, observando-se o desconto já efetuado conforme previsto no Parágrafo Primeiro.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será concedido o auxílio alimentação no valor integral no período de férias, os empregados que durante o período aquisitivo de férias, somar no máximo 05 (cinco) dias de faltas , terá direito ao benefício.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor disposto da presente cláusula, solicitando o respectivo repasse para os contratos de prestação de serviços, com o objetivo de conceder de imediato o valor do auxílio alimentação para todos os seus empregados.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

O empregador fica obrigado a conceder o Vale Transporte, instituído pela Lei n.º 7.418/85, com alteração da Lei n.º 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87, ficando vedada a sua concessão em espécie.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica ressalvado que, em caso de mudança por parte do poder público da sistemática do Vale Transporte, será revista pelas partes a concessão de tal benefício.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão, a título de Auxílio Creche, para as empregadas com filhos, até 02 (dois) anos de idade, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor do salário base do coletor, por cada filho, podendo o empregado optar pelo estabelecido na Portaria MTB/GM nº 3.296/1986.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A entidade Sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filhos, incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A prestação destes benefícios sociais iniciará **a partir de 01/01/2017**, na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, em anexo e/ou, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento da entidade sindical profissional, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2017**, o valor de **R\$ 10,00 (dez reais)** por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de **R\$ 5,00 (cinco reais)**, descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de **R\$ 5,00 (cinco reais)**, tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. Este recolhimento deverá ser feito exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

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

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

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

PARÁGRAFO SEXTO - Caso haja planilhas de custos e editais de licitações, os mesmos deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o

patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO PARA FILHOS EXCEPCIONAIS

Os empregados das Empresas poderão informar sobre a existência de filhos excepcionais, identificando os que não têm qualquer acompanhamento, a fim de que possam ser encaminhados às instituições adequadas, sem que isso implique em ônus para a empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas concederão aos empregados que tenham filhos excepcionais, o pagamento equivalente a 20% (vinte por cento) do salário do coletor, desde que comprovado por laudo médico do INSS, e devidamente ratificado pelo médico da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIOS

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

Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP)

As Empresas deverão fornecer Laudo Técnico para efeito de aposentadoria nos locais de área insalubre, ou outro documento exigido pelo INSS, que venha a substituí-lo, durante a vigência da presente Convenção.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de

pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - READMISSÃO DO EMPREGADO

Todo empregado readmitido estará desobrigado a firmar novo contrato de experiência, desde que ele retorne na mesma função, no prazo de 120 (cento e vinte) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADMISSÃO DE EMPREGADO

O empregado admitido para a função do outro dispensado sem justa causa, receberá igual salário, sem se considerar as vantagens pessoais, na forma da Instrução Normativa 01/82 do TST.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE TRABALHO

As Empresas, quando firmarem o contrato de trabalho com seus empregados, além da assinatura na CTPS, ficam obrigadas ao fornecimento de cópias do mesmo mediante contra recibo, sob pena de nulidade das cláusulas contrárias ao interesse do empregado.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral, nos termos da súmula 330 do Colendo TST e do art.477 da CLT.

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

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EXPERIÊNCIA/ TREINAMENTO EM NOVA FUNÇÃO

O empregado poderá ser submetido, no curso do contrato de trabalho, a período de experiência/treinamento em nova função pelo prazo de até noventa (90) dias e, se aprovado, será nela efetivado, percebendo, a partir de sua efetivação, o salário da nova função.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Durante o período de experiência/ treinamento, o empregado continuará percebendo o salário da função anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o empregado não seja aprovado na função em que estava sendo submetido à experiência/treinamento, retornará ao exercício da função anterior.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado em experiência/treinamento não poderá ser utilizado, na hipótese prevista nesta cláusula, para ocupar o posto de empregado afastado da empresa por até noventa (90) dias.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO

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

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

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

As empresas se comprometem a fornecer, quando necessário, cursos aos empregados, que visem ao aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA

Fica assegurada a estabilidade provisória de emprego até 60 (sessenta) dias ao empregado que retornar de licença médica, desde que tal licença tenha sido igual ou superior a 120 (cento e vinte) dias contínuos. Nos casos de acidente de trabalho, prevalecerá a estabilidade prevista no Artigo 118 da Lei 8.213/97.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AQUISIÇÃO DE APOSENTADORIA

Fica assegurado ao empregado que conte pelo menos (12) meses de relação de emprego com a empresa, e que

falte doze (12) meses para aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade fica garantido o emprego até a efetivação da aposentadoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A caracterização do direito à essa estabilidade provisória depende também da comunicação do empregado à empresa, por escrito, sob protocolo, a partir do momento da aquisição do direito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: havendo a constatação do direito da aquisição à aposentadoria, prevista no caput desta cláusula após a sua demissão, sem que a empresa tivesse, à época, conhecimento de tal fato, a empresa compromete-se a readmitir o empregado em seu quadro funcional, sem qualquer incidência de ônus durante o período em que o mesmo esteve afastado do emprego.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO DE DEFICIENTES

Será buscada a adequação das condições físico-ambientais do trabalho para os empregados deficientes, em áreas das Empresas em que possam laborar, compatibilizando-as com suas limitações.

PARÁGRAFO ÚNICO: As Empresas envidarão esforços para geração de empregos em favor de pessoas deficientes, em setores e funções compatíveis com suas possibilidades.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATRASO DO INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO

As Empresas concederão aos seus empregados, uma tolerância de 05 (cinco) minutos de atraso diário, por ocasião do início da jornada sendo vedado qualquer desconto desde que não ultrapasse 30 minutos mensais.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo uma hora para que os empregados possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação. Considerando também que todos os empregados que exercem funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo o tempo de suas jornadas de trabalho. Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados tem conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos práticos de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição. Fica, por isso, estabelecido que os próprios funcionários têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

PARÁGRAFO ÚNICO: Convencionou-se assim que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores, bueiristas, varredores, serventes e ajudantes de equipes de serviços diversos, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos

intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 3º da Portaria MTPS 3.626, de 13 de novembro de 1991.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PONTO ELETRÔNICO

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

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO ESTUDANTE

As Empresas abonarão os estudantes as suas faltas ao serviço, decorrente de exames escolares em estabelecimentos de ensino oficiais ou reconhecidos, quando conflitantes com a jornada de trabalho, sendo obrigatória a comunicação ao empregador, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência a realização da prova ou exame.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADO

Fica assegurado o dia 16 de maio como Dia do Trabalhador em Limpeza Urbana, sendo considerado feriado para todos os efeitos legais, quando as Empresas e o SIEEACON poderão promover, conjuntamente, seminário para capacitação dos agentes de limpeza. Ressalva a obrigação dos setores essenciais comparecerem aos locais de serviço, assegurando-se desde já a correlata remuneração correspondente a 50% (cinquenta por cento) do dia trabalhado.

PARÁGRAFO ÚNICO: As Empresas com 30 (trinta) dias de antecipação comunicará ao Sindicato e fixará em seus quadros de avisos a relação das equipes escaladas para garantir o comparecimento aos serviços essenciais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SERVIÇOS ESSENCIAIS

Quando se tratar de serviços essenciais a empresa poderá trabalhar aos domingos e feriados, mantendo os padrões de Escala e revezamento de acordo com a Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: CONCESSÃO DO VALE TRANSPORTE - As empresas fornecerão vale transporte aos empregados que trabalharem em regime de escala aos domingos e feriados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas com 30 (trinta) dias de antecipação comunicará ao Sindicato e fixará em seus quadros de avisos a relação das equipes escaladas para garantir o comparecimento aos serviços essenciais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ARTIGO 59 DA CLT (BANCO DE HORAS)

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS

As férias serão pagas aos empregados com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas da data de sua concessão e o início sempre em dia útil.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSPORTE DE FERRAMENTAS

Fica proibido o transporte de empregados junto com as ferramentas de trabalho contundentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VESTIÁRIOS

As Empresas oferecerão aos seus empregados vestiários e banheiros dignos, localizados em suas dependências.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EPI'S, UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados até 04 (quatro) uniformes, bem como os equipamentos individuais e de segurança (EPI's) necessários para a prestação dos serviços durante o ano.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado às Empresas o direito ao reembolso do valor correspondente ao Uniforme/EPI's, fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo.

Insalubridade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INSALUBRIDADE

Fica concedido aos empregados que exerçam as funções de ajudantes de equipes diversas, varredor, servente de aterro, coletor, operador de roçadeira/ moto serra um adicional de insalubridade, calculado de acordo com o piso salarial da categoria, desde o laudo do SESMET da empresa prestadora de serviço considere os respectivos locais insalubres, na forma abaixo:

- * 10% (dez por cento) para Ajudantes de equipes diversas;
- * 20% (vinte por cento) para varredor,
- * 20% (vinte por cento) para operador de roçadeira/ moto serra;
- * 40% (quarenta por cento) para coletores;
- * 40% (quarenta por cento) para servente de aterro.

Periculosidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

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

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

As empresas deverão indicar, por eleição, entre os empregados, A COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA), ficando as atas arquivadas nas empresas à disposição do Sindicato.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais, conforme a Norma Regulamentadora 7 - NR 7.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral e das clínicas conveniadas pelas empresas, sem prejuízo das hipóteses previstas em Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos casos de greve dos Sistemas Públicos de Assistência Médica, as

empresas aceitarão os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelas clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral e das clínicas conveniadas pelas empresas, sem prejuízo das hipóteses previstas em Lei.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PLANTÃO DE ACIDENTES

As empresas manterão funcionando plantão, para registro de acidentes e outras ocorrências, durante o tempo que houver serviço na rua.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos locais de serviços, estojos de medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CAMPANHA EDUCATIVA

As Empresas, Sindicato Laboral e Sindicato Patronal buscarão no prazo de vigência desta Convenção Coletiva, a divulgação dos meios para o combate, entre seus empregados, de doenças infecto-contagiosas como a AIDS, cólera, leptospirose e outras, bem como viabilizarão a promoção de distribuição de preservativos e a instrução para a sua correta utilização, através de celebração de convênios com instituições públicas e/ou privadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A distribuição semestral de preservativos, e a adoção de medidas para o combate de doenças infecto-contagiosas, não gerarão qualquer ônus aos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas promoverão campanha de divulgação, no sentido de alertar a população para que não coloque objetos cortantes ou perfurantes em sacos plásticos de lixo.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIOS DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA, MÉDICA E HOSPITALAR

As empresas poderão firmar convênios de Assistência Odontológica, médica e hospitalar com o Sindicato Laboral através da ATASF - Associação dos Trabalhadores do Sul Fluminense, para atendimento aos seus empregados, extensiva a cobertura aos dependentes, caso seus custos sejam menos onerosos para os trabalhadores, assegurada a qualidade dos serviços.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas comprometem-se a proceder ao desconto em folha de pagamento, desde que haja manifestação expressa do trabalhador em aderir aos **convênios de assistência odontológica, médica e hospitalar**, firmados através da ATASF.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em quaisquer formas e meios da assistência **odontológica, médica e hospitalar**

prevista neste acordo, as empresas não terão qualquer responsabilidade sobre a sua prestação, seja perante aos trabalhadores, médicos, clínicas médicas e/ou quaisquer outras entidades hospitalares e/ou de serviços médicos e para-médicos, sendo toda a administração, gerência e responsabilidade da ATASF – Associação dos Trabalhadores da Região Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO (CAT)

Torna-se obrigatório o registro no INSS de todos os acidentes e doenças ocupacionais por meio de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), devendo as Empresas encaminharem, cópias das referidas CATs ao SIEEACON.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Será liberado das suas atividades funcionais, sem prejuízo do salário-base e mediante solicitação escrita do Sindicato, o Diretor Sindical eleito, em eleições da categoria, desde quando em atividade na base territorial do SIEEACON.

PARÁGRAFO ÚNICO: Acesso de Dirigentes Sindicais - Os dirigentes sindicais terão livre acesso às instalações das empresas, com prévia comunicação por escrito de 24 horas, e nos locais de trabalho da categoria, vedada a promoção de qualquer ato de conotação político-partidária, ressalvado a liberdade individual de expressão.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADO SINDICAL

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os Delegados e Diretores terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito, avisando as empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial

no valor total de R\$ 33,00 (trinta e três reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 13 de Janeiro de 2017, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 13 de Janeiro de 2017, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Assistencial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 13 de Janeiro de 2017, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 1 (hum) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 10 de Janeiro de 2017, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 10 de Janeiro de 2017, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas deverão descontar mensalmente em folha, a mensalidade dos associados equivalente a 1% (Hum por cento) do salário base e repassá-las ao Sindicato Laboral, através de depósito no Banco do Brasil - Agência 0262-3, Conta Corrente n.º 4280-3, até 10 dias após o desconto, devendo o sindicato apresentar à empresa em tempo hábil a relação dos associados. O atraso no repasse desta mensalidade, incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL COLABORATIVA LABORAL

As empresas descontarão 2% (dois por cento) da remuneração mensal de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional abrangidos pelo Sindicato Laboral, já reajustado no mês de Junho de 2016 em favor do Sindicato Laboral, deliberado na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 25 de maio de 2016, convocada através do Edital de Convocação publicado no jornal "A Voz da Cidade", n.º 14.266, de 17 de maio de 2016, conforme preceitua o Capítulo XX - das Assembléias Gerais - Artigo 92º e Parágrafo, do Estatuto Social da Entidade, visando à ampliação dos serviços assistenciais, e o custeio da assistência odontológica básica mantida pelo sindicato e participação nos benefícios sociais nas áreas da

educação, saúde e lazer, oferecidos através de convênio com a ATASF – Associação dos Trabalhadores da Região Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas deverão efetuar o depósito da Contribuição na Caixa Econômica Federal, Conta Corrente nº. 1494/7 - Agência nº. 0197, no prazo de 05 (cinco) dias após o desconto em folha e enviar ao Sindicato Laboral cópia do recibo bancário acompanhado da cópia da folha de pagamento dos empregados com referido desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede do Sindicato Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição reajustada, mais a atualização monetária. Em caso de não recolhimento da Contribuição e do não envio da cópia da folha de pagamento, prevista na presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do oponente, na sede do Sindicato, sem efeito retroativo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Sindicato Profissional assume total responsabilidade por qualquer consequência advinda da presente cláusula, bem como das situações pretéritas, respondendo judicialmente, no pólo passivo, como principal responsável, a qualquer oposição ao referido desconto, excluindo do feito a entidade patronal e seus representados.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica vedada qualquer prática de ato ou atitude pelo empregador que vise, ou culmine, impedir o trabalhador de exercer o direito de contribuir para o sindicato profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Embasados em decisão do E. STF, no RE 220.770. RS, e do TST - 1ª Região, no processo RO 18962-96, deliberado na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia no dia 25 de maio de 2016, convocada através do Edital de Convocação publicado no jornal “A Voz da Cidade”, nº 14.266, de 17 de maio de 2016, conforme preceitua o Capítulo XX - das Assembléias Gerais - Artigo 92º e Parágrafo, do Estatuto Social da Entidade, as empresas descontarão 01 (um) dia de trabalho do salário base de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional abrangidos pelo Sindicato Laboral, já reajustado no mês de junho de 2016 em favor do Sindicato Laboral, visando à manutenção e ampliação dos serviços assistenciais, mantidos pelo sindicato, bem como atender as despesas com a presente campanha salarial em benefício dos trabalhadores a partir de 1º de junho de 2016. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas deverão efetuar o depósito da Contribuição na Caixa Econômica Federal, Conta Corrente nº. 1494/7 - Agência nº. 0197, no prazo de 05 (cinco) dias após o desconto em folha e enviar ao Sindicato Laboral cópia do recibo bancário acompanhado da cópia da folha de pagamento dos empregados com referido desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede do Sindicato Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição reajustada, mais a atualização monetária. Em caso de não recolhimento da Contribuição e do não envio da cópia da folha de pagamento, prevista na presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do oponente, na sede do Sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Sindicato Laboral assume total responsabilidade por qualquer consequência advinda da presente cláusula, bem como das situações pretéritas, respondendo judicialmente, no pólo

passivo, como principal responsável, a qualquer oposição ao referido desconto, excluindo do feito a entidade patronal e seus representados.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica vedada qualquer prática de ato ou atitude pelo empregador que vise, ou culmine, impedir o trabalhador de exercer o direito de contribuir para o sindicato.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Consideram-se obrigações sindicais:

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PERDA DO CONTRATO

Nas situações em que uma empresa perca um contrato por licitação ou por decisão do tomador de serviços, o Sindicato Laboral, quando solicitado formalmente pelo Sindicato Patronal, compromete-se a realizar assembléia específica com os empregados da referida empresa, para discutir questões pertinentes às respectivas rescisões do contrato de trabalho, em especial, quando houver garantias de manutenção do emprego junto ao novo prestador de serviços.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RELATÓRIO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O SIEEACON poderá solicitar às Empresas, trimestralmente, relatório nominal dos empregados admitidos, despedidos, acidentados no trabalho, encaminhados ao benefício auxílio-doença, aposentados e os que tenham seu contrato suspenso.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas comprometem-se a entregar os referidos relatórios, no prazo de 07 (sete) dias úteis, devendo também, dar conhecimento das atividades realizadas em benefício dos empregados.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DIVERGÊNCIAS

As divergências surgidas na vigência desta convenção deverão ser dirimidas pelos Sindicatos Convenentes, através de termos de acordos aditivos específicos, com a devida interveniência do Sindicato Laboral e da Delegacia do Sindicato das Empresas de Asseio e conservação do Estado do Rio de Janeiro no Sul Fluminense, sempre que não houver acordo entre as partes.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do trabalhador, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convenionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de limpeza urbana por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei n.º 8.666 de 21 de junho de 1993.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE

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

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISO

Todos os boletins internos e outros avisos da administração, bem como do Sindicato, desde que não tenham cunho político, será afixados nos quadros de aviso de todas as unidades fixas da empresa.

RICARDO COSTA GARCIA

Presidente

SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO

WILTON DE MELLO PEIXOTO

Presidente

SIEEACON - SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO
DA REGIAO DO SUL FLUMINENSE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

ANEXOS
ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

ÍNDICE REMISSIVO

(Versão 151014)

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

Orientações e regras

..... 5

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

Forma de prestação dos Benefícios Sociais

..... 7

7. Atendimento	7
8. Cartões de Identificação e Procedimentos	8

9. Comunicação de Eventos	8
Conjunto de Benefícios Disponíveis	8
10. Benefício Natalidade	8
11. Benefício Cesta Natalidade	9
12. Benefício Farmácia	9
13. Benefício Aposentadoria	9
14. Benefício Orientação	10
15. Benefício Capacitação	10
16. Benefício Cultural	11
17. Manutenção da Renda Familiar	11
18. Benefício Alimentar	12
19. Serviço Funeral.....	12
20. Benefício Financeiro Imediato.....	12
21. Reembolso de Rescisão	13
22. Reembolso de Licença Maternidade	13
23. Reembolso de Licença Paternidade	13
24. Incapacitação Permanente para o Trabalho	13
25. Cônjuge e filhos	14
26. Disposições Gerais	15
23. Benefícios definidos pelos Sindicatos	15
Tabela de Benefícios	15

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

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

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

INTRODUÇÃO

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

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

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

Na ocorrência de imprevistos, sérios problemas sociais podem surgir, uma vez que, raramente, as famílias contam com reservas financeiras, o que as 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 último declarado ao MTE.

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

1.3) – Permite-se a redução no número de empregados em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria profissional e não houver interesse de que estes recebam o Benefício Social Familiar. Nesta única

hipótese deverá o empregador informar, à gestora, essa redução.

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

1.5) – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantidos, ao empregado, todos os benefícios previstos na cláusula, mesmo após este período e até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então a empresa 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 em caso de os empresários provisionarem o valor do Benefício Social Familiar, em suas planilhas de custo, sem o devido repasse, em tese, restará configurado o ilícito penal de apropriação indébita previsto no art. 168 do Código Penal Brasileiro.

-

FORMA DE PRESTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

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

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

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 “**Sancões pactuadas**” descritas no **item 6**, como se inadimplente estivesse, além de ressarcir o Sindicato ou sua Gestora, as despesas processuais e advocatícias causadas por sua omissão

ou inércia.

CONJUNTO DE BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS

10.) – Benefício Natalidade

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

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

11.) – Benefício Cesta Natalidade

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

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

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

12.) – Benefício Farmácia

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

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

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

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

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

13.) – Benefício Aposentadoria

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

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

14.) – Benefício Orientação

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

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

15.) – Benefício Capacitação

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

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

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

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

16.) – Benefício Cultural

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

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

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

17.) – Manutenção da Renda Familiar

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

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

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

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

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

18.) – Benefício Alimentar

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

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

19.) – Serviço Funeral

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

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

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

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

20.) – Benefício Financeiro Imediato

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

20.2) – O valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**” será entregue ao arrimo da família, quando da realização dos procedimentos 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.) – Reembolso de Rescisão

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

-

22.) – Reembolso de Licença Maternidade

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

-

23.) – Reembolso de Licença Paternidade

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

-

24.) – Incapacitação Permanente para o Trabalho

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

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

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

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

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

-

-

25.) – Cônjuge e Filhos

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

26.) – Disposições Gerais

26.1) – Caso o Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho assinada pelos sindicatos contenham informações 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\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos)** 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”	SIM		01	350,00
ITEM “11”	SIM		01	100,00
ITEM “12”	SIM	NÃO	01	500,00
ITEM “13”	NÃO		00	0,00
ITEM “14”	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM “15”	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM “16”	SIM	NÃO	01	100,00
ITEM “17”	SIM	NÃO	12	615,00
ITEM “18”	SIM	NÃO	12	240,00
ITEM “19”	SIM	NÃO	01	2.100,00
ITEM “20”	SIM	NÃO	01	850,00
ITEM “21”	SIM		01	1.000,00
ITEM “22”	NÃO		00	0,00
ITEM “23”	NÃO		00	0,00

ITEM "24"	SIM			
-----------	-----	--	--	--

ANEXO II - ATA LABORAL

[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>.