

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AL000006/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/01/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000817/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46201.000073/2012-88
DATA DO PROTOCOLO: 06/01/2012

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

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 Presidente, Sr(a). JUAREZ LINS DOS SANTOS;

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). JOSE CARLOS ROBERTO DA COSTA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

A partir do dia **01 de JANEIRO de 2012**, o **Percentual de Reajuste** para todos os **Níveis Salariais** será de **13,11%** (treze vírgula onze por cento) ficando os salários de acordo com a **Tabela Salarial** abaixo:

TABELA SALARIAL – Vigência 01.01.2012 a 31.12.2012	SALÁRIOS BASE
Nível I	

Agente de Limpeza, Faxineira, Piscineiro, Auxiliar de Jardinagem, Auxiliar de Disciplina, Auxiliar de Pedreiro, Auxiliar de Serviços, Auxiliar de Carga e Descarga, Copeira, Desinsetizador, Garçom, Merendeira, Operador de Máquina Copiadoras, Servente, Serviçal, Zelador, Lavadora de Roupas, Passadora de Roupas, Mensageiro, Maloteiro e Gari de Varrição.	R\$ 630,00
Nível II Apontador de Mão de Obra, Ascensorista, Manobrista, Lavador de Veículos, Operador de Máquina Costal para Jardim, Garagista, Camareira, Office-Boy, Cozinheira e Contínuo.	R\$ 654,00
Nível III Auxiliar Administrativo I, Aux. de Almoхарife, Aux. Escritório, Promotor de Vendas, Aux. de Supervisão, Aux. de Encanador, Aux. de Eletricista de Alta e Baixa Tensão, Leiturista, Jardineiro, Patrulheiro, Bilheteiro, Vigia, Porteiro, Fiscal de Área e Coletor de Lixo.	R\$ 682,00
Nível IV Aux. Administrativo II, Aux. de Cobranças, Aux. de Faturamento, Aux. de Pessoal, Moto-Boy e Recepcionista.	R\$ 696,00
Nível V Assistente Administrativo I, Conferente e Assistente de Manutenção.	R\$ 742,00
Nível VI Assistente Administrativo II, Aux. de Carteira Fiscal e Auxiliar de Tesouraria.	R\$ 800,00
Nível VII Assistente Administrativo III, Rádio Operador, Operador de Empilhadeira, Encarregado de Turma de Equipe ou de Seção e Motorista de Veículo Utilitário (até 2tn.) ou dez passageiros.	R\$ 881,00
Nível VIII Bombeiro Hidráulico, Carpinteir, Pedreiro, Pintor, Eletricista de Baixa e Alta Tensão, Encanador, Assistente Administrativo IV e Fiscal e/ou Supervisor de Serviços Gerais.	R\$ 956,00
Nível IX Aux. de Eventos Bancário, Encarregado de Manutenção, Operador de Bomba, Mecânico de Bomba, Assistente Administrativo V, Marceneiro, Serralheiro e Motorista de Veículo de Carga Leve (até 4tn. ou 16 passageiros).	R\$ 1.058,00
Nível X	

Chefe ou Supervisor de Departamento ou toda função que exija uma formação técnica de Nível Médio.	R\$ 1.172,00
---	--------------

Parágrafo primeiro. Os funcionários que em janeiro de 2012 já recebiam salários iguais ou superiores aos constantes desta tabela terão seus vencimentos reajustados em **13,11% (treze vírgula onze por cento)**.

Parágrafo segundo. Ao valor do TICKET ALIMENTAÇÃO ou REFEIÇÃO incidirá um reajuste de 10,04% em relação à Convenção Coletiva de Trabalho/2011, nos moldes especificados na Cláusula “DA ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR” constante desta CCT/2012.

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 segmento 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 toda e qualquer atividade relacionada com toda e qualquer 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 nesta CCT, 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.

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

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, hospitais especializados no tratamento de doenças contagiosas e coleta de lixo.

Parágrafo primeiro. As empresas pagarão o adicional de insalubridade de grau médio, aos trabalhadores que exerçam funções de varredura de rua.

Parágrafo segundo. As empresas pagarão adicional de insalubridade no grau mínimo aos demais empregados que exerçam suas funções em lugares insalubres, sujeitos os agentes nocivos à saúde, cujos EPI's fornecidos, não façam 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 convencionada 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\$ 176,00** (cento e setenta e seis reais), que corresponde a **22 (vinte e dois) TICKET's ALIMENTAÇÃO** ou **REFEIÇÃO**, considerando-se cada um deles no valor facial de **R\$ 8,00** (oito 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, sendo justificada ou não a falta, bem como os dias em que não houver fornecimento do serviço em virtude de feriado ou não funcionamento do local da prestação do serviço, ao valor diário de **R\$ 8,00** (oito reais). Ou seja, houve um reajuste de 10,04% em relação à CCT/2011.

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\$ 8,00** (oito 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 a cláusula acima, deverão fornecê-la em conformidade com as especificações abaixo relacionadas e totalizando o valor de **R\$ 176,00** (cento e setenta e seis reais):

05kg Arroz Parbolizado	02kg Charque	03Lt Carne em Conserva	02Lt Óleo 900ml
05kg Açúcar Cristal	02Tb Goiabada 250g	03Pc Leite em Pó 200g	02Lt Sardinha
05kg Feijão Carioca	04Pc Fubá de Milho 500g	03Pc Biscoito Cream Cracker	05Pc Macarrão 500g
03kg Farinha de Mandioca	01Pc Coloral + 1kg de Sal	04Pc Café em Pó	01Pc Tempero em Pó

Parágrafo terceiro. Conforme previsto na Legislação pertinente, as empresas descontarão dos seus funcionários o valor correspondente à sua participação neste benefício, no limite de 20% (vinte por cento) do total deste, aplicando-se, em caso de desconto e não fornecimento do benefício ou de descumprimento, as penalidades previstas nesta CCT.

Parágrafo quarto. Recomenda-se que as empresas firmem convênio com o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), mediante consulta à SRTE/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 ASSISTÊNCIAS MÉDICA E 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 **prévia 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, fica instituído o PAF – Plano de Assistência Familiar que abrangerá todos os trabalhadores pertencentes à categoria profissional subordinada a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregados receberão serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento, conforme definido no Manual de Orientação e Regras em anexo, responsabilizando-se as Entidades Sindicais signatárias a manter e a gerenciar o Plano de Assistência Familiar ora instituído.

Parágrafo primeiro. Todo o serviço social aqui 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 do Plano de Assistência Familiar obrigatório 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.

Parágrafo terceiro. Para a viabilidade financeira deste benefício, as empresas, inclusive aquelas que oferecem quaisquer benefícios análogos, compulsoriamente e a título de Contribuição Social, recolherão até o 10º dia de cada mês, a partir de 01.01.2012, o valor de R\$ 6,00 (seis reais) por trabalhador.

Parágrafo quarto. Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar a previsão financeira para o cumprimento deste benefício, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o art. 444 da CLT.

Parágrafo quinto. O presente benefício não tem natureza salarial por não se constituir em contraprestação de serviços, ter caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo sexto. Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da CCT e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o Certificado de Regularidade desta Cláusula conjuntamente por meio das Entidades Sindicais signatárias.

Parágrafo sétimo. Tendo em vista o caráter obrigatório, o não repasse dos valores arrecadados em obediência a esta Cláusula consistirá em crime de apropriação indébita, responsabilizando-se criminal e civilmente o empregador infrator.

Parágrafo oitavo. 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 Assistência Familiar, administrativamente, ou mediante Ação de Cumprimento e Trabalhista individual a ser proposta pelo Sindicato Obreiro ou por qualquer trabalhador.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

Parágrafo 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DA ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO

A todo empregado suspenso ou advertido disciplinarmente 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS E DO HORÁRIO NOTURNO

Objetivando a preservação dos níveis de emprego, as partes desde já convencionam a instituição do “**SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA E HORAS DE TRABALHO**”, nos termos do art. 59 da CLT, com redação dada pela MP nº 1.779-8, de 11 de março de 1999, estabelecendo-se desde logo que serão consideradas as horas trabalhadas e as compensadas na mesma proporção, ou seja, uma hora compensada para cada hora trabalhada, devendo sua operacionalização e controle ser definidos após entendimento entre as partes. Excetuam-se os dias trabalhados aos domingos e feriados e os casos de utilização da escala de revezamento, em que se adotará o critério legal.

Parágrafo primeiro. As partes convencionam que para os profissionais que trabalham em serviços diversos, com horários de revezamento e de **PORTARIA, opcionalmente**, podem utilizar o sistema de horário com a jornada no sistema de **12 x 36** horas (doze horas ininterruptas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso), devendo nestes casos haver o pagamento de **UMA HORA EXTRA** (em face da não concessão do intervalo para refeição e descanso) em valor acrescido de 60% (sessenta por cento) sobre o preço da Hora Normal e nos casos em que esta jornada seja realizada em horário noturno, além da HORA EXTRA haverá o pagamento do **ADICIONAL NOTURNO**, este com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da Hora Normal;

Parágrafo segundo. Sempre que for realizado trabalho noturno, nos termos do art. 73 da C.L.T., será pago adicional correspondente no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, independentemente do sistema de horário adotado, considerando-se como noturno o trabalho realizado entre as 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos aceitos legalmente, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo primeiro - O horário que será anotado nos controles é o de efetiva entrada e saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há renúncia do posto de trabalho.

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, Assembleias 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 dos trabalhadores desta categoria profissional, **associados ou não ao SINDLIMP**, nos termos constantes desta Cláusula, o valor correspondente a 05% (cinco por cento) do seu salário base, a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL**, 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, em atendimento ao novo entendimento firmado pela Orientação N° 03 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS - MPT) firmada em 05/05/2010, já ratificada pela Procuradoria Regional do Trabalho na 19ª Região nos autos do Processo 000583.2009.19000/4, em 20/07/2010.

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 n° 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 2012, 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 único - 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 juros).

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:

guia de recolhimento da contribuição sindical obreira dos últimos dois anos (SINDLIMP/AL);

guia de recolhimento da contribuição assistencial obreira dos últimos dois anos (SINDLIMP/AL);

comprovante de pagamento da mensalidade associativa dos últimos 12 (doze) meses;

cópia do contrato social devidamente registrado no respectivo órgão competente;

pagamento da taxa, caso não seja associado ao SINDLIMP/AL;

comprovante de pagamento do PAF relativo aos últimos dois anos.

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:

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



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 RELACIONAMENTO SINDICATO E MPR/SA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS INFRAÇÕES

As infrações cometidas por falta de cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Instrumento Coletivo, serão aplicadas as penalidades previstas nesta CCT, 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 SRTE/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 8º do Art. 477 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

□ LÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA FISCALIZAÇÃO DO □ UMPRIMENTO

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

□ LÁUSULA 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-á 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-ão a devolvê-los 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 previsto, fica prorrogada automaticamente esta CCT, em todos os seus termos, caso outra não seja apresentada até 30 dias do seu término, estando às partes convenientes obrigadas a promoveram, no prazo de 30 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 CCT registrada na SRTE em data posterior ao início de sua vigência, fica desde já assegurado que os seus termos retroagirão à sua data-base.

**JUAREZ LINS DOS SANTOS
PRESIDENTE
SIND DOS E DE E DE ASSEIO E E LIMP URBANA NO EST DE A**

**JOSE CARLOS ROBERTO DA COSTA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV DO EST DE AL**

ANEXOS ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS

**MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS
DA ASSISTÊNCIA SOCIAL SINDICAL 2012**

PAF – PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR

**ASSEIO E CONSERVAÇÃO
ESTADO DE ALAGOAS**

ÍNDICE REMISSIVO**Legalidade da Cláusula****Introdução****A.Forma de reolhimento****B.Prorrogação****C.Reolhimento a maior ou em dupliidade****D.Apresentação de documentos****E.Sanções pa tuadas****F.Plano de Assistên ia Familiar – PAF****G.Serviço funeral****H.Assistên ia finan eira imediata****I.Manutenção de renda familiar****J.In a pa itação permanente****K.Comuni ação de eventos****L.Reembolso de verbas res isórias****SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA**

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

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

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

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

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



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

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

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

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

INTRODUÇÃO

Preparamos este manual com o intuito de facilitar os departamentos de Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores e, dessa maneira, auxiliá-los na divulgação do serviço assistencial ora estabelecido.

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus dependentes são pessoas muito simples, não afetas a burocracias administrativas. Por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, muitas vezes seus lares são desfeitos, ou passam a viver de forma precária, agravando os problemas sociais em nosso país, com graves repercussões para toda coletividade.

A ocorrência de um falecimento desencadeia um sério problema social, pois, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio do funeral e para sua subsistência. Até que se reestruturam, muitas delas se obrigam a obter empréstimos, rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, o que causa grande constrangimento a todos.

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 desenvolvido este sistema ágil e desburocratizado para solução da questão.

ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) - Forma de recolhimento:

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

A.2) – A única hipótese permitida de redução no número de trabalhadores será em caso de existirem trabalhadores pertencentes a outros sindicatos e não haver interesse de que os mesmos recebam a Assistência Social. Nesse caso, deverá o empregador solicitar formalmente e antecipadamente à administradora autorização para a redução.

A.3) - Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensada qualquer relação nominal.

A.4) – O não recolhimento no dia convencionado, e até 24 horas após a regularização, o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência.

B) - Prorrogação: Poderá a gestora prorrogar a data do vencimento, mas será por mera liberalidade e sua aceitação não se constituirá em obrigação de concordância de futuras prorrogações.

□) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:

□.1) - O empregador que efetuar recolhimento com base em um número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, a diferença será devolvida, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento pago a maior ou em duplicidade.

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

D) - Apresentação de documentos: O empregador, sempre que solicitado, pelo Sindicato ou por sua gestora, deve apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão das assistências ou verificações de auditoria.

E) - Sanções pactuadas:

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

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

E.3) – Uma vez obrigatório constar nas planilhas de custo, se não houver o devido repasse dos recursos auferidos por esta previsão, configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 Código Penal.

F) – Plano de Assistência Familiar (PAF):

F.1) – Pelo caráter imediato e inadiável, as assistências serão desencadeadas pela simples comunicação por meio do sistema telefônico: SEAC / 3221-1473; SINDLIMP / 3221-9439.

F.2) - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá causar incapacitação do trabalhador, deverão formalizar a comunicação através dos telefones acima citados.

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

G) - Serviço Funeral:

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

G.2) - A carteira profissional do trabalhador juntamente com o atestado de óbito ou atestado de incapacidade profissional serão os únicos documentos necessários à imediata prestação dos serviços.

G.3) - 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.

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

H) - Assistência Financeira Imediata:

H.1) - R\$ 400,00 (quatrocentos reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

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

I) - Manutenção de Renda Familiar:

I.1) - Verba mensal de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) pelo período de 12 meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a entrega de simples dos documentos previstos no item **G.2**.

I.2) - Por ter cunho social e imediato, nos casos de falecimento do trabalhador em que haja mais de 1 (um) dependente, o benefício apenas será liberado mediante apresentação de alvará judicial neste sentido.

I.3) - Entende-se também por arrimo o parceiro(a) na união estável, mesmo se entre pessoas do mesmo sexo, nos mesmos moldes do item **J.2**.

I.3) – Também será disponibilizada para a manutenção da renda familiar uma Cesta Básica Mensal pelo período de 12 meses, nos mesmos moldes da Cláusula “Da Alimentação do Trabalhador” constante desta CCT.

J) - Incapacitação Permanente para o Trabalho:

J.1) - Esta Assistência visa atendimento ao trabalhador incapacitado em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social.

J.2) - Farão jus à Assistência Financeira Mensal prevista no item **I.1** os Trabalhadores que ficarem permanentemente incapacitados para o trabalho.

K) - Comunicação de Eventos:

K.1) - Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicado formalmente aos Sindicatos, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência**.

K.2) - Transcorrido esse prazo, sem a manifestação expressa do Empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente do Assistido, os Sindicatos ficarão eximidos de disponibilizar as assistências aos Trabalhadores.

L) - Reembolso das Verbas Rescisórias: O Empregador será reembolsado até o limite de R\$ 800,00 (oitocentos reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação da TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador.



