

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001921/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/02/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044337/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46266.000498/2015-85  
DATA DO PROTOCOLO: 18/02/2015

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

SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH  
MUNICIPIO GUARULHOS - SP, CNPJ n. 38.757.134/0001-24, neste ato representado(a) por seu  
Presidente, Sr(a). NIVALDO CANDIDO DA COSTA;

E

QUITAUNA SERVICOS LTDA., CNPJ n. 61.836.813/0001-00, neste ato representado(a) por seu Sócio,  
Sr(a). OLIVIO PITTEI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas  
nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2014 a  
31 de maio de 2015 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s)  
categoria(s) **profissional de empregados que prestam serviços de coleta e transporte de resíduos  
domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza, varrição e conservação de vias, logradouros  
públicos, bocas de lobo e ramais de ligação, centrais de tratamento, destinação final de resíduos em  
usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e  
industriais e serviços congêneres**, com abrangência territorial em **Guarulhos/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A empresa se compromete a efetuar o Pagamento de Salários até o dia 08 (oito) do mês  
subsequente.

### CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A empresa concederá a todos os seus empregados, adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) de seu salário normal até o dia 20 de cada mês; exceção feita, se este dia coincidir com sábado, domingo ou feriado, devendo, neste caso, ser pago em dia útil anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na volta das férias o empregado receberá um adiantamento referente a 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário em holerite separado.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá um aumento salarial de 11 % (onze por cento), a partir de 01º de Junho de 2014, que terá como base de aplicação os salários vigentes em Maio de 2014. Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados de acordo com as condições abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O percentual de reajuste pactuado no Parágrafo Primeiro desta Cláusula será aplicado em todos os níveis salariais. Para os funcionários que são representados por este Sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O salário normativo para os coletores a partir de 01º de Junho de 2014 a 31 de Maio de 2015, será o seguinte:

SALÁRIO HORA.....	R\$ 5,79
SALÁRIO PARA 220 HORAS.....	R\$ 1.274,72
INSALUBRIDADE – 40% Salário Mínimo.....	R\$ 289,60
VALE REFEIÇÃO (17,30 p/ dia trabalhado).....	R\$ 499,50
TOTAL DE REMUNERAÇÃO.....	R\$ 2.063,82

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

#### CLÁUSULA SEXTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR

A empresa pagará a todos os seus empregados, a título de Programa de Participação nos Resultados (PPR), o valor de R\$ 943,50 (novecentos e quarenta e três reais e cinquenta centavos), pago junto com o 13º salário no retorno das férias.

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

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - APOSENTADORIA - INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR**

Ao empregado que se aposentar e contar com mais de 60 (sessenta) meses de serviços contínuos ao mesmo empregador, em sua rescisão contratual, receberá um prêmio equivalente ao valor de um salário normativo.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA OITAVA - HORA EXTRA**

As Horas Extras serão remuneradas da seguinte forma:

As Horas Extraordinárias serão pagas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal.

a) As Horas Extraordinárias excedentes a duas horas diárias quando prestadas em prorrogação de jornada normal de trabalho serão pagas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre hora normal.

b) Todas as Horas Extras prestadas durante o descanso semanal remunerado e feriados, serão acrescidas de 100% (cem por cento).

#### **CLÁUSULA NONA - DIA DO TRABALHADOR DE LIMPEZA URBANA**

Fica preservada a data de 16 de Maio como sendo o **DIA DO TRABALHADOR DA LIMPEZA URBANA**.

Os empregados lotados na mão de obra receberão as horas laboradas nesse dia como extraordinárias, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal desde que em dia útil.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Pagamento de 25% (vinte e cinco por cento) de adicional noturno para os empregados que prestam serviços das 22:00 às 5:00 horas.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A empresa pagará o percentual de 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos empregados conforme legislação vigente.

#### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO**

A todo empregado que tiver acima de 03 (três) anos de serviço, será concedido prêmio, conforme tabela abaixo:

5%.....	De3 a5 anos;
10%.....	De5 a10anos;
15%.....	De10 a15 anos;
20%.....	De15 a20 anos;
25%.....	De 20 à 25 anos.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-REFEIÇÃO**

A empresa fornecerá tíquetes-refeição, mensal e gratuitamente, aos empregados, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial. A empresa também poderá satisfazer a obrigação da concessão de Tíquete Refeição, através do fornecimento do crédito desses benefícios, usando CARTÕES MAGNETIZADOS das empresas fornecedoras desses sistemas de refeição e alimentação, dado o atual estágio do avanço tecnológico do sistema de cartões nas redes de estabelecimentos de alimentos em todo o país.

**2.1** Para efeito da quantidade, a ser distribuída, a empresa fará a apuração das faltas injustificadas ocorridas, no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, sendo que para cada falta injustificada corresponderá à diminuição de 01 (Um) tíquete-refeição.

Os tíquetes-refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho.

**2.2** O valor total mensal do tíquete-refeição, a partir da competência de Julho/2014, será de R\$ 499,50 (quatrocentos e noventa e nove reais e cinquenta centavos).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 tempo de suas jornadas de trabalho;

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados têm conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termo pratico 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.

Convenciona-se assim que as categorias profissionais e econômicas reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores, bueristas, 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 – inciso I 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 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de Novembro de 1991.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA**

A empresa fornecerá gratuitamente a seus funcionários, uma cesta básica de alimentos de padrão “A” a ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:** Composição da Cesta Básica:

- 01 –15 Kgde arroz;
- 02 –04 Kgde feijão;
- 03 –01 Kgde macarrão;
- 04 – 05 latas de óleo;
- 05 – 02 latas de sardinha de 135grs;
- 06 –01 Kgde farinha de trigo especial;
- 07 – 02 latas de extrato de tomate de 140 grs.
- 08 – 01 tempero completo;
- 09 –01 Kgde sal;
- 10 –01 Kgde farinha de mandioca;

- 11 –01 Kgde farinha de fubá mimoso;
- 12 –01 Kgde café;
- 13 –05 Kgde açúcar;
- 14 – 01 pacote de biscoito de 200 grs.;
- 15 – 02 tabletes de caldo de galinha de 23 grs. cada;
- 16 – 400 grs. de leite em pó;
- 17 – 01 goiabada;
- 18 – 01 caixa de papelão.

**OBS.** A ocorrência de 1 (uma) falta injustificada não retira do empregado o direito do recebimento previsto na presente cláusula.

**4.1.** Será fornecida Cesta-Básica ao empregado que estiver em período de férias e/ou afastados pelo INSS.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE-TRANSPORTE**

A empresa concederá Vale Transporte a seus empregados conforme Lei vigente.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO MÉDICO**

A empresa concederá a todos os seus empregados e respectivos dependentes, convênio médico ambulatorial e hospitalar, pagos da seguinte forma: 43,5% (quarenta e três e meio por cento) pelo Empregado.

Os valores a serem pagos serão os seguintes:

- FAMILIAR: R\$ 103,50 ( cento e três reais e cinquenta centavos)
- INDIVIDUAL: R\$ 42,50 ( quarenta e dois reais e cinquenta centavos)

Os valores acima citados ficarão “congelados” até o mês de outubro de 2014, quando haverá renovação do contrato e possíveis alterações.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por doença serão garantidos emprego e salário por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Havendo falecimento de empregado que tenha mais de 12 (doze) meses de serviços contínuos prestados na empresa, será concedido auxílio-funeral por parte do empregador, pago ao seu dependente, em importância correspondente ao valor de um salário normativo.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

**Parágrafo Primeiro** - O **SIEMACO GUARULHOS** prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, destes ou de seus cônjuges e filhos, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical Patronal.

**Parágrafo Segundo** – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/08/2014**, na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/08/2014**, o valor de **R\$ 8,00 (oito reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), inclusive aquelas que



oferecem qualquer benefício análogo. Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 4,00 (quatro reais)**.

**Parágrafo Quarto** - Fica garantido o direito de oposição ao desconto, aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder o primeiro desconto e que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado, em carta de próprio punho, na sede da entidade laboral.

**Parágrafo Quinto** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

**Parágrafo Sexto** - O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, 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 da gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "F" do manual anexo.

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

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

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

**Parágrafo Décimo** - 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](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Décimo Primeiro** - 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.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIA/DROGARIAS**

A empresa se obriga a firmar convênios com farmácias ou drogarias próximas dos locais de trabalho, objetivando descontos na compra de medicamentos, inclusive medicamentos controlados.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE**

Será garantida aos empregados admitidos após a data-base, igualdade salarial, respeitando-se o limite de empregados mais antigos na função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO INTERNA**

No preenchimento de vagas existentes na empresa, esta procurará efetuar na medida do possível o preenchimento das vagas através de promoção interna de seus empregados, desde que estes preencham os critérios estabelecidos pela empresa.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

Aos empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo 15 (quinze) dias indenizados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O aviso prévio quando trabalhado, não poderá ter início no último dia útil da semana, nem domingos e nem feriados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A redução de duas horas diárias (artigo 488 da CLT) será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única daquele, por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do aviso prévio.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregado demitido sem justa causa terá direito além do aviso

prévio de 30 dias e da indenização prevista nesta cláusula quando preenchido o requisito idade, a indenização de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, nos termos da Lei 12.506/11.

## **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Ao empregado afastado do serviço por Acidente de Trabalho serão garantidos emprego e salário por 12 (doze) meses.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA**

Fica garantido emprego e salário a todos os empregados que estiverem faltando 01 (um) ano para se aposentar, sendo que, adquirido o direito cessa a estabilidade.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RETENÇÃO DA CTPS**

Será devido ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua Carteira Profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, de que trata o artigo 29 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXTRATO DE FGTS**

Até o final dos meses de março e setembro de cada ano, a empresa distribuirá aos empregados optantes, extratos padronizados de conta vinculada do FGTS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP**

O fornecimento do PPP – será feito em acordo com o disposto na Instrução Normativa vigente, obedecendo-se ao que for determinado por eventuais instruções que venham a esta substituir.

**43.1** – O prazo para entrega do PPP é de 5 dias úteis, contados a partir do protocolo (obrigatório) feito pelo empregado na empresa;

**43.2** – A multa pelo descumprimento do aqui disposto é de um salário nominal do requerente, valor a ele revertido.

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

#### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESCALA DE FOLGA**

Quando adotada escala de folga, a mesma deverá ser divulgada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e fixada no local de trabalho.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, conforme determina o artigo 135 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), cabendo a este assinar a respectiva notificação.

**17.1** - O período de férias não poderá ter início em dias de sábado, domingo, feriado, ponte de feriado e dias já compensados.

**17.2** - O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 02 (dois) dias.

## **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE**

Concessão de Licença Paternidade de 10 (dez) dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - NORMAS DE SEGURANÇA**

As partes elaborarão um regimento que discipline a utilização dos EPI(s) – Equipamento de Proteção Individual.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NORMA DE SEGURANÇA**

As partes elaborarão um regimento que discipline a utilização dos EPI(s) – Equipamento de Proteção Individual.

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

A empresa fornecerá os uniformes gratuitamente a todos os seus empregados quando o uso for obrigatório, da seguinte forma:

- a) 01 (um) uniforme completo na admissão;
- b) 01 (um) uniforme até 30 (trinta) dias após admissão;

c) 02 (dois) pares de tênis

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os uniformes serão substituídos sempre que necessário.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS**

Assegura-se o direito a ausência remunerada de 01 (um) dia por quadrimestre ao empregado, para levar ao médico, filho menor de 06 (seis) anos de idade ou dependente previdenciário.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A Empresa deverá aceitar os atestados advindos do convênio médico e odontológico fornecido pelo Sindicato.

#### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONDICIONAMENTO FÍSICO**

A empresa implantará sala para condicionamento físico, com a contratação de profissional de Educação Física, graduado em ginástica laboral.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRIMEIROS SOCORROS**

Em cada caminhão deve conter 01 (um) estojo de primeiros socorros.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - USO DE PROTETOR SOLAR**

Considerando-se a cláusula da Convenção Coletiva, que trata do estudo para a determinação de viabilidade do uso de protetor solar, aos empregados que desenvolvem atividades funcionais, de longa exposição a céu aberto sob a ação do sol;

Considerando também que as partes convenientes, com base em estudo pertinente, com a inclusa referência dos produtos e recomendações dos fabricantes, debateram e analisaram pontos essenciais ao uso do protetor solar, fica estabelecido que:

1- A empresa disponibilizará o produto, denominado PROTETOR ou FILTRO SOLAR, para uso dos empregados que desenvolvam suas funções nas condições aqui mencionadas, de longa exposição a céu aberto e sob a ação do sol;

2- Considerando-se a característica do tipo de pele dos trabalhadores do setor, em comparação aos dados do estudo e recomendações dos fabricantes, em condição menos desfavorável à exposição solar, a disponibilidade do produto deverá levar em conta que:

a-) O produto disponibilizado deverá corresponder ao PROTETOR SOLAR, FATOR 15 (quinze).

b-) O produto será disponibilizado nos locais das instalações da empresa, ou apropriados para tal fim, para uso dos trabalhadores, antes da saída para o trabalho sob a ação do sol, em recipientes de acesso coletivo ou individual.

c-) Os empregados terão livre escolha para uso ou não do Protetor Solar, cabendo-lhe exclusivamente a responsabilidade pela decisão de utilizar e aplicar o protetor solar disponibilizado pela empresa.

d-) A empresa proporcionará, previamente, divulgação instrutiva aos empregados, no sentido de lhes prestar esclarecimentos sobre a adequada forma de utilização do protetor solar, seja na forma de áudio, vídeo ou impressa.

e-) As partes acompanharão as condições da dinâmica do tema de forma a atualizar as adaptações eventualmente necessárias.

## Representante Sindical

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIRIGENTE SINDICAL - REMUNERAÇÃO

Ao Dirigente Sindical licenciado em conformidade com o artigo 521 da CLT, serão garantidos a remuneração mensal, inclusive férias, décimo terceiro salário e encargos sociais.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

A empresa liberará, sem prejuízo salarial, os dirigentes sindicais que estejam em serviços na empresa, para participarem de eventos promovidos pela entidade sindical profissional, em no máximo 10 (dez) dias por ano.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, as empresas enviarão ao SIEMACO GUARULHOS, cópias das guias de recolhimento, juntamente com a relação nominal contendo o desconto efetuado de cada empregado.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL

A empresa contribuirá em favor do SIEMACO GUARULHOS, com **a importância de 0,6% (seis décimos por cento)** mensalmente, sobre o total bruto de salários pagos aos empregados, constantes da folha de pagamento e da guia de recolhimento do FGTS, bem como apresentarão cópia desta última, excluindo-se para efeito desta contribuição, os empregados integrantes de categorias profissionais liberais e diferenciadas.

O prazo para recolhimento das importâncias previstas, não poderá exceder o último dia útil do mês seguinte ao de referência sob pena de multa de 5% (cinco por cento), sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, em caso de cobrança judicial, com honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - NOVOS EMPREGADOS**

Dos empregados que vierem a ser contratado após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente aos meses trabalhados, desde que o empregado não tenha contribuído neste ano com o Sindicato Profissional Signatário.

**40.2** – O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial serão de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

**40.3** – A Contribuição Assistencial/Negocial profissional foi aprovada em Assembleia Geral do SIEMACO GUARULHOS, e é válida para o período de Junho de 2014 à Maio de 2015.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 513 alínea “e” da CLT e de acordo com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial do mês de Junho/2014, a importância equivalente a 5,5 % (cinco vírgula cinco por cento) do salário de todos os empregados, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), a título de Contribuição Negocial.

No período dos meses de Julho/2014 à Maio/2015, serão descontados 2% (dois por cento) do salário de cada empregado à título de Contribuição Associativa.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao Sindicato dos Trabalhadores, em guias próprias, fornecidas até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL DOS TRABALHADORES**

## **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL DOS TRABALHADORES**

Considerando que a Assembleia Geral de 22 de maio de 2014 foi aberta à categoria profissional, inclusive aos não associados, na forma do art. 617, parágrafo segundo, da CLT;

Considerando que a categoria profissional como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas de acordo com o estabelecido nos incisos III e IV do artigo oitavo da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção no presente Acordo Coletivo de Trabalho;

Considerando que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo oitavo da Constituição Federal;

Considerando que a mesma Assembleia que autorizou o sindicato profissional a manter negociações coletivas e celebrar este Acordo Coletivo, fixou livre e democraticamente a Contribuição Assistencial Negocial dos Trabalhadores, válida para o período de 01 de junho de 2014 a 31 de maio de 2015, devido por todos os trabalhadores beneficiários desta norma coletiva, sediados na base territorial do Sindicato Profissional SIEMACO;

Fica ajustado que os empregadores descontarão em folha de pagamento, à título de Contribuição Assistencial Negocial dos Trabalhadores, de cada um de seus empregados, associados ou não, beneficiados por este Acordo Coletivo de Trabalho, os índices percentuais, nos prazos, forma e condições a seguir:

**a)** Desconto e repasse da importância equivalente a 1,5% (um inteiro e meio por cento) do salário nominal de cada empregado, já reajustado, nos meses de julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro/2014 e janeiro, fevereiro, março, abril e maio de 2015;

Desconto e repasse da importância equivalente a 5,5% (cinco e meio por cento) do salário nominal de cada empregado, já reajustado, limitado ao teto de desconto por empregado no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) no mês de junho/2014;

**b)** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO - Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Guarulhos, em guias próprias enviadas pela entidade, pagos nas agências bancárias até o dia 10 de cada mês ou no dia imediatamente posterior caso venha a cair em fins de semana ou feriado;

**c)** As empresas deverão remeter ao Sindicato Profissional, cópia do comprovante de recolhimento com a relação nominal dos empregados e respectivos descontos, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de 0,5% (meio por cento) de juros e correções legais;

**d)** O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial dos Trabalhadores, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que, a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato Profissional farão com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador, o mesmo ocorrendo em

caso de o recolhimento vir a ser efetuado a outro Sindicato, que não seja o representante legal dos empregados, observando-se o local da prestação de serviços do empregado, em relação à base territorial do Sindicato Profissional signatário desta;

**e)** Fica assegurado o direito do empregado em manifestar, a qualquer tempo, o desejo de oposição a qualquer desconto, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede da entidade.

**f)** Aos empregados que vierem a ser contratado após a data base, o desconto da Contribuição Assistencial Negocial dos Trabalhadores, será efetuado nos meses subsequentes ao de admissão.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL**

O Mandato para Delegado Sindical será de acordo com o Regulamento do Delegado Sindical no sistema de representação de Empregados.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - POLÍTICA SALARIAL**

Caso haja qualquer alteração na política salarial vigente no país, as partes se reunirão para novas negociações.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O descumprimento dos prazos de pagamento abaixo acarretará à empresa a pena de multa de 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, independentemente das penalidades previstas na legislação.

- a) Salário: até o dia 08 (oito) de cada mês subsequente;
- b) Décimo Terceiro Salário: até o dia vinte de dezembro de cada ano;
- c) Férias: até 02 (dois) dias antes do início do período de fruição (gozo).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PRAZOS E MULTAS**

A Empresa se obriga a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor da parte prejudicada e para cada infração cometida, multa de 01 (um) salário mínimo vigente no país.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO, RENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO**

Esta cláusula tem o escopo de deliberar que, o processo de revisão, renúncia, prorrogação ou revogação da presente Convenção ficará subordinado, em qualquer caso, a aprovação das Assembleias Gerais dos Sindicatos convenientes, em conformidade com o artigo 615 da CLT e legislação pertinente.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO**

Caberá ao SIEMACO GUARULHOS à providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, perante a Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Guarulhos, este instrumento para o competente registro e arquivo, bem como encaminhar cópia registrada à Empresa QUITAÚNA SERVIÇOS LTDA.

Assim, por estarem justos e acordados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

NIVALDO CANDIDO DA COSTA  
Presidente  
SIEMACO - SIND EMPREG EAC (LP) LUPP (CLRCVL) D LT SR L RM TMAVPPJ AS UBL I TTH  
MUNICIPIO GUARULHOS - SP

OLIVIO PITTERI  
Sócio  
QUITAUNA SERVICOS LTDA.

**ANEXOS**  
**ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

ÍNDICE REMISSIVO

Assuntos :	Página
Legalidade da cláusula .....	2
Introdução (leitura obrigatória) .....	3
<b>Orientação e regras .....</b>	<b>4</b>

A. Forma de Recolhimento .....	4
B. Prorrogação .....	4
C. Recolhimento a maior ou em duplicidade .....	4
D. Certificado de Regularidade .....	5
E. Apresentação de documentos .....	5
F. Inadimplência .....	5
F. Sanções pactuadas .....	5
F. Recolhimento a menor .....	5
<b>Benefício Social Familiar .....</b>	<b>6</b>
G. Atendimento 24 horas .....	6
H. Serviço funeral .....	6
I. Benefício Financeiro Imediato .....	7
J. Manutenção da Renda Familiar .....	7
K. Benefício Alimentar .....	7
L. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física .....	7
M. Cartões de Identificação e Procedimentos .....	8
N. Comunicação de Eventos .....	8
O. Reembolso de Rescisão .....	9
P. Cônjuge e filhos .....	9
Q. Benefício Natalidade .....	9
R. Benefício Cesta Natalidade .....	9
S. Benefício Cultural .....	9
T. Benefício Orientação.....	10
U. Benefício Capacitação .....	10
V. Benefícios definidos pelos Sindicatos .....	11

-  
-  
-  
-

### **SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA**

Abaixo reproduzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/MTE/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 preveem que os direitos negociados fazem lei entre as partes.

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

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

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

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

25. Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de 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 aos Departamentos de Pessoal e Recursos Humanos a melhor orientarem 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 em momentos felizes, no caso de nascimento de filhos dos trabalhadores ou de fatalidade, seja de que natureza for, independente de idade, doença pré-existente, ou qualquer *causa mortis*, sem quaisquer burocracias ou carências, independente, inclusive, do fato da empresa estar ou não contribuindo na forma prevista em 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 sociais para uma melhor relação entre o trabalhador e sindicatos.

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

As apólices de seguro de vida (que recomendamos como um complemento do Benefício



Social Familiar e um *plus* a mais ao trabalhador), 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, 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 produzida.

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e empregadores que prestam serviços na base territorial do seu sindicato, foi desenvolvido o Benefício Social Familiar, ágil e desburocratizado, para solução dessas questões.

-

-

-

## **ORIENTAÇÕES E REGRAS**

### **A) – Forma de recolhimento:**

**A.1)** – Os boletos para recolhimento desta contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira do Benefício Social Familiar estarão a disposição no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) os quais deverão ser complementados com: 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)** – Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de qualquer relação nominal de trabalhadores.

**A.3)** – Permite-se a redução no número de trabalhadores em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria profissional e não haver interesse de que estes recebam o Benefício Social Familiar. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente à gestora, essa redução.

**A.4)** – Na hipótese de não ter havido o desconto do trabalhador ou na sua impossibilidade, como no caso de oposição, caso haja esta previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

**A.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 garantido ao empregado todos os benefícios previstos na cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

**A.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.

**A.7)** – Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência.

**B) – Prorrogação:**

**B.1)** – Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento do boleto e, sua aceitação, não se constituirá em obrigação de aceitação de outras futuras prorrogações.

**C) – Recolhimento a maior ou em duplicidade:**

**C.1)** – Efetuando o empregador, recolhimento com base em número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 25º (vigésimo quinto) dia do mês do recolhimento a maior ou em duplicidade.

**C.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.

**D) – Certificado de Regularidade:**

**D.1)** – O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, etc., poderá ser obtido pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) .

**D.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.

**E) – Da Apresentação de documentos:**

**E.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.

**F) – Sanções pactuadas:**

**F.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, mensalmente, na data pactuada, 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 a Entidade, através de sua gestora, o valor total dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou quando do pagamento da rescisão trabalhista havida.

**F.2)** – Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança judicial, acrescido de multa, juros e demais penalidades previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de trabalho.

**F.3)** – Se houver desconto dos trabalhadores ou em caso de os empresários fazerem provisão do valor do Benefício Social Familiar, em suas planilhas de custo, sem o devido repasse ao Sindicato, em tese, restará configurado o ilícito penal de apropriação indébita previsto no art. 168 do Código Penal Brasileiro.

-  
-  
-  
-  
-  
-

### **BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

Sendo seu caráter imediato e inadiável, os benefícios serão solicitados pela simples comunicação por meio do sistema telefônico **DDG 0800 773 37 38**.

Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência de falecimento, de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, ou do nascimento de filhos, deverão formalizar a comunicação no site da gestora: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

Se o empregador não formalizar a comunicação de falecimento, incapacitação permanente ou nascimento de filhos, no prazo estabelecido, e tal fato vier a ser de conhecimento da Entidade, esta providenciará a comunicação à gestora, ficando o empregador responsável quanto as penalidades e cominações previstas em Convenção Coletiva de Trabalho.

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.

Os documentos hábeis para a continuidade da prestação do Benefício Social Familiar são: Cópia da ficha de registro do(a) trabalhador(a), último CAGED apresentado ao MTE, e cópia

de certidão de nascimento. Outros documentos **SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE EXPRESSAMENTE SOLICITADOS**, se reservando a gestora no direito de solicitar outros documentos que garanta a prestação dos benefícios.

-

#### **G) – Atendimento 24 horas:**

**G.1)** – Pelo sistema telefônico de discagem gratuita **DDG 0800 773 37 38**, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do Benefício Social Familiar estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

-

#### **H) – Serviço Funeral:**

**H.1)** – Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamentos necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa, dia da semana, ou horário do falecimento.

**H.2)** – A carteira profissional do trabalhador será o único documento necessário à imediata prestação dos serviços.

**H.3)** – A prestação personalizada dos serviços funerais e sepultamento será custeada até o valor limite definido pelos sindicatos e indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, de acordo com o credo religioso da família do trabalhador.

**H.4)** – Ao comunicar o falecimento, o arrimo do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo. O valor ou a diferença serão diluídos e pagos juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

#### **I) – Benefício Financeiro Imediato:**

**I.1)** – O valor definido pelas Entidades e indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS** será entregue ao arrimo do falecido, quando da realização dos procedimentos funerais ou em até 24 (vinte e quatro) horas do falecimento, desde que seja comunicado formalmente neste prazo e com a indicação dos dados necessários para os procedimentos.

**I.2)** – Caso o falecimento seja comunicado após 24 (vinte e quatro) horas do falecimento, a verba destinada ao arrimo será diluída e paga juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

-

#### **J) – Manutenção da Renda Familiar:**

**J.1)** – A verba mensal e o período definido pelas Entidades, indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao da entrega de documento comprobatório de vínculo empregatício do trabalhador, e indicação do arrimo com

seu CPF e dados bancários válidos.

**J.2)** – Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente deve um deles representar os demais, apresentando declaração por ele assinada, juntamente com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, assumindo a veracidade das informações e responsabilidade pela distribuição dos valores.

**J.3)** – Entende-se também por arrimo o(a) parceiro(a) na união estável, mesmo entre pessoas do mesmo sexo.

**J.4)** - As demais parcelas, bem como os valores do **Serviço Funeral e Benefício Financeiro Imediato** porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, por meio de crédito em conta do trabalhador ou arrimo, conforme o caso.

### **K) – Benefício Alimentar:**

**K.1)** – Entrega mensal de 50kg de alimentos no período definido pelos Sindicatos e conforme indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, na residência do trabalhador ou na do arrimo, conforme o caso, ou, excepcionalmente, por meio de ticket's, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

### **L) – Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:**

**L.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.

**L.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](http://www.beneficiosocial.com.br), no prazo de até 90 (noventa) dias a contar do acidente ou afastamento.

**L.3)** – Tais trabalhadores farão jus a: **Benefício Orientação, Benefício Capacitação, da Manutenção de Renda Familiar e Benefício Alimentar**, na forma prevista nos itens respectivos deste Manual de Orientação e Regras.

**L.4)** – Visando o atendimento imediato do trabalhador e manutenção do seu sustento, 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 e sua **incapacitação total e permanente**.

**L.5)** – A prestação antecipada indicada anteriormente será deduzida da totalidade dos benefícios definidos pelas Entidades e indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, cujas demais serão prestadas com a comprovação da **incapacitação total e permanente**.

## **M) – Cartões de Identificação e Procedimentos:**

**M.1)** – Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimentos em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.

**M.2)** – Os cartões estarão à disposição na base das Entidades, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade dos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos trabalhadores e aos novos contratados.

## **N) – Comunicação de Eventos:**

**N.1)** – Todos os benefícios definidos pelas Entidades e indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, deverão ser comunicados, exclusivamente, no site da gestora: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Quando do envio do comunicado o solicitante receberá no e-mail informado, uma cópia com número de protocolo, o qual deverá ser usado para solicitações e acompanhamento junto à gestora.

**N.2)** – Para que os benefícios estipulados pelas Entidades sejam prestados, os mesmos deverão ser comunicados formalmente à gestora, através do site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.**

**N.3)** – Se o empregador tiver conhecimento do falecimento, nascimento de filho, ou incapacitação permanente de trabalhador e não providenciar a comunicação formal à gestora, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além dos valores definidos e indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, a multa definida em caso de inadimplência (item “F”) e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

-

## **O) – Reembolso de Rescisão:**

**O.1)** – O empregador será reembolsado até o valor limite definido pelas Entidades e indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, em decorrência de rescisão trabalhista havida em caso de falecimento ou incapacitação permanente por perda ou redução da aptidão física de trabalhador, contra apresentação do TRCT - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho devidamente assinado pelo trabalhador ou arrimo, conforme o caso, ou outro documento equivalente.

-

## **P) – Cônjuge e Filhos**

**P.1)** – Cônjuge e filhos menores de idade, oficialmente reconhecidos e dependentes econômico do trabalhador assistido, poderão fazer jus a benefícios, se definidos pelas

Entidades e indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, e serão prestados nas mesmas condições previstas nos itens correspondentes àqueles benefícios.

-

### **Q) – Benefício Natalidade**

**Q.1)** – O nascimento de filho de trabalhador(a) deverá ser comunicado pelo Empregador **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência**, mediante preenchimento do respectivo formulário, disponível no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Q.2)** – Se o empregador tiver conhecimento do nascimento e não providenciar a comunicação formal, deverá reembolsar de imediato a Entidade, através de sua gestora, o valor total do benefício a ser prestado, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador(a), sem prejuízo das demais sanções previstas por descumprimento de Acordo ou de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Q.3)** – Até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao mês do comunicado, a mãe do bebê será informada pela Entidade, da disponibilidade do Benefício Natalidade e data para seu recebimento, referente ao valor definido pela Entidade e indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, quando deverá apresentar cópia da certidão de nascimento do bebê.

### **R) – Benefício Cesta Natalidade**

**R.1)** – No mês seguinte ao envio do valor do Benefício Natalidade indicado no item anterior, o(a) trabalhador(a) receberá em sua residência, uma cesta com produtos indispensáveis ao recém-nascido e sua mãe, no valor e período definido pela Entidade e indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, devendo, o empregador, indicar o local de entrega, mediante preenchimento do formulário disponível no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

### **S) – Benefício Cultural**

**S.1)** – O presente benefício será disponibilizado ao Assistido nos casos de óbito de trabalhador ou sua incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física. O Assistido terá direito a uma verba mensal, disponibilizada por meio de cartão físico e que será entregue na residência do trabalhador ou arrimo, conforme o caso, no valor e período definido pela Entidade e conforme indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**.

**S.2)** - Para que o Assistido tenha direito ao recebimento do benefício, o falecimento ou incapacitação deve ser comunicado exclusivamente no site na gestora: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência**, conforme previsão contida no item “N” deste Manual.

**S.3)** - Por ter cunho social e estritamente cultural, o valor somente poderá ser utilizado para compras nas Lojas Saraiva ou nos sites [www.saraiva.com.br](http://www.saraiva.com.br) e [www.siciliano.com.br](http://www.siciliano.com.br).

**S.4)** – O prazo de validade do saldo disponibilizado será informado ao trabalhador ou arrimo

quando da entrega do cartão na sua residência.

**S.5)** – O Assistido é responsável pela guarda do cartão e utilização do saldo disponível, e a entrega ou sua utilização por terceiros será de sua inteira responsabilidade.

**S.6)** – O cartão, por ser um vale-compra ao portador e sem identificação, não será repostado em hipótese alguma.

## **T) – Benefício Orientação**

**T.1)** – Tem como objetivo, a disponibilização de um(a) assistente social profissional, para levantamento da situação familiar em caso de falecimento ou incapacitação de trabalhador, promovendo as orientações necessárias e visando a reestruturação familiar por meio de laudos e relatórios.

**T.2)** – O valor destinado a este benefício, definido pela Entidade e conforme indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, será encaminhado diretamente ao assistente social profissional destacado para o atendimento da família.

**T.3)** – Para prestação do Benefício, o empregador deverá preencher a solicitação diretamente à gestora, no site: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), informando os dados do arrimo de família, a ser contatado pelo profissional.

## **U) – Benefício Capacitação**

**U.1)** – Tem como objetivo criar novas oportunidades à família por meio de cursos de capacitação profissional, na ocorrência de falecimento ou incapacitação de trabalhador, visando a manutenção e melhoria da renda familiar.

**U.2)** – A prestação deste benefício está vinculada à efetiva matrícula em curso de capacitação profissional.

**U.3)** – Do valor destinado ao benefício definido pela Entidade e conforme indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, até 80% (oitenta por cento) serão encaminhados diretamente à escola, para pagamento do curso pretendido e aquisição de materiais didáticos necessários, e 20% (vinte por cento) serão enviados diretamente ao aluno, em conta corrente, para contribuir no custeio de condução e alimentação. Caso o curso tenha um valor menor que o disponibilizado pela Entidade, a diferença será creditada diretamente na conta do aluno.

**U.4)** – Para obtenção do Benefício o empregador deverá preencher a solicitação diretamente à gestora, no site: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), informando os dados da escola, do aluno, e curso pretendido.



**V) – Benefícios Definidos pela Entidade:**

**V.1)** – Os benefícios sociais definidos pela Entidade serão prestados aos trabalhadores e suas famílias, nos valores e períodos indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS** abaixo;

**V.2)** – Os benefícios indicados na tabela abaixo estão vinculados ao efetivo recolhimento, pelo Empregador, na data convencionada pela Entidade, do boleto disponibilizado pela gestora no site: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e no valor de **R\$ 8,00 (oito reais)** por trabalhador indicado no CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) do mês anterior ao do de recolhimento, ou, o último CAGED informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

**TABELA DE BENEFÍCIOS**

<b>BENEFÍCIOS INDICADOS NOS</b>	<b>NÚMERO DE PARCELAS</b>	<b>VALORES EM R\$</b>
ITEM “H”	01	1.800,00
ITEM “I”	01	600,00
ITEM “J”	12	450,00
ITEM “K”	12	220,00
ITEM “O”	01	1.000,00
ITEM “P” e “H”	01	1.800,00
ITEM “P” e “I”	01	600,00
ITEM “Q”	00	0,00
ITEM “R”	00	0,00
ITEM “S”	00	0,00
ITEM “T”	00	0,00
ITEM “U”	00	0,00

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