

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP003597/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/04/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR010810/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46254.000707/2010-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/03/2010

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSP.DE BAURU, CNPJ n. 59.993.451/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELZA EUGENIO PINTO;

E

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.524/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALDO DE AVILA JUNIOR;

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 2010 a 31 de dezembro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de todas as empresas e seus empregados, que prestam serviços de asseio e conservação, pintura, restauração e limpeza de fachadas, dedetização, desinsetização, descupinização, desratização, desentupimento, desinfecção, lavagem de carpetes, limpeza de fossas, limpeza de caixas d'água, raspagem de tacos e assoalhos, aplicação de sinteko e cascolac, serviços de portaria e recepção, manutenção elétrica e hidráulica, marcenaria, carpintaria, garagistas, manobristas, serviços de copa, zeladoria, serviços administrativos e assemelhados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos**, com abrangência territorial em **Agudos/SP, Arealva/SP, Avai/SP, Balbinos/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Bauru/SP, Bernardino de Campos/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Botucatu/SP, Cabrália Paulista/SP, Cerqueira César/SP, Chavantes/SP, Dois Córregos/SP, Duartina/SP, Gália/SP, Ipaussu/SP, Itápolis/SP, Lençóis Paulista/SP, Macatuba/SP, Manduri/SP, Pederneiras/SP, Piraju/SP, Piratininga/SP, Presidente Alves/SP, Reginópolis/SP e Torrinha/SP.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

a) - A partir de 1º de janeiro de 2010, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), exceto as jornadas estabelecidas nas cláusulas: **JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS.**

b) - A partir de 1º de janeiro de 2011, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSRs), exceto as jornadas estabelecidas nas cláusulas: **JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS.**

PISOS SALARIAS MÍNIMOS	ANO 2010	ANO 2011
PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 520,00	R\$ 598,00
COPEIRA	R\$ 536,94	R\$ 617,49
LIMPADOR DE VIDROS	R\$ 590,17	R\$ 678,70
RECEPCIONISTA	R\$ 584,65	R\$ 672,35
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/ASSEMELHADO	R\$ 633,68	R\$ 728,73
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 584,65	R\$ 672,35
ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS	R\$ 689,24	R\$ 792,26
DEDETIZADOR/ ASSEMELHADO	R\$ 624,04	R\$ 717,64
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 703,82	R\$ 809,39
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO	R\$ 520,00	R\$ 598,00
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 553,88	R\$ 636,96
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 553,88	R\$ 636,96
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi)	R\$ 675,00	R\$ 776,25
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADO	R\$ 747,50	R\$ 859,62
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 770,00	R\$ 885,50
SUPERVISOR HOSPITALAR PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA (220 horas / mês) RESPONSÁVEL POR 50 EMPREGADOS	R\$ 1.532,52	R\$ 1.762,40

SUPERVISOR HOSPITALAR PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA (220 horas / mês) RESPONSÁVEL POR 51 A 100 EMPREGADOS	R\$ 1.992,28	R\$ 2.291,11
SUPERVISOR HOSPITALAR PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA (220 horas / mês) RESPONSÁVEL ACIMA DE 101 EMPREGADOS	R\$ 2.145,53	R\$ 2.467,36
COORDENADOR HOSPITALAR PARA SERVIÇOS DE LIMPEZA (220 horas/mês – hospitais acima de 150 leitos)	R\$ 2.394,55	R\$ 2.753,73

c) - Entende-se como PISO SALARIAL MÍNIMO, o salário a ser pago para os trabalhadores exercentes das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial:

- Auxiliar de limpeza;
- Faxineiro;
- Limpador;
- Ajudante de limpeza;
- Servente;
- Servente de limpeza;
- Agente de Asseio e Conservação;
- Auxiliar de Serviços Gerais – em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br))

d) - Entende-se como piso do HIDROJATISTA, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressões até 4.000 psi.

e) - Entende-se como piso do OPERADOR DE VÁCUO, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa.

f) COMISSÕES:

Fica estabelecido, que o técnico em desentupimento e o auxiliar em desentupimento, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado.

f.1) O empregado que exerça função de encarregado, líder e/ou assemelhado, terá os seguintes

acrécimos sobre o piso salarial profissional de sua respectiva função, por grupo de empregados supervisionados:

f.2) responsável por até 10 (dez) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 10% (dez por cento);

f.3) responsável por 11 (onze) a 20 (vinte) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 20% (vinte por cento);

f.4) responsável por 21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 30% (trinta por cento);

f.5) responsável por 31 (trinta e um) ou mais empregados – valor equivalente ao salário normativo da área mais 50% (cinquenta por cento).

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**

A partir de 1º de janeiro de 2010 as empresas concederão um aumento salarial de 10% (dez por cento), que terá como base de aplicação os salários vigentes em 31 de dezembro de 2009. Este percentual deverá ser aplicado a todos os empregados, até a parcela salarial de R\$ 3.672,00 (três mil seiscentos e setenta e dois reais).

Os valores que superarem esta parcela salarial será aplicado o percentual de 4,17% (quatro inteiros e dezessete décimos por cento).

A partir de 1º de janeiro de 2011 as empresas concederão um aumento salarial de 15% (quinze por cento), que terá como base de aplicação os salários vigentes em 31 de dezembro de 2010.

a) - COMPENSAÇÃO: As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º fevereiro de 2009 a 31 de dezembro de 2009, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

b) - Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2009, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela abaixo.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

As empresas que efetuarem o pagamento de salários em cheque deverão proporcionar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

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

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIOS - PRAZOS**

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5<sup>o</sup> (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

O pagamento dos dias de férias deverão ser efetuadas até 2 (dois) dias antes do seu início do seu gozo.

O pagamento das parcelas do 13<sup>o</sup> salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação vigente.

O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13<sup>o</sup> salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST.

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

#### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais:

## INSALUBRIDADE:

- a) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas;
- b) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos a doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico, unidade de terapia intensiva);
- b.1) - As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NRs 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo.
- c) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de dedetizador ou assemelhado;
- d) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de técnico em desentupimento e auxiliar de desentupimento.

## PERICULOSIDADE:

- a) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados;
- b) 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores;

## **Prêmios**

## **CLÁUSULA NONA - PRÊMIOS/INTEGRAÇÃO**

Os prêmios de qualquer natureza, não previstos nesta Convenção, integrarão o salário para os efeitos do pagamento do 13º salário, férias e FGTS.

## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## CLÁUSULA DÉCIMA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o Sistema de Participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3ª da Lei nº10. 101/2000.

### PERÍODO DE APURAÇÃO E PAGAMENTO:

O período de apuração inicial do PPR - Programa de Participação nos Resultados será de janeiro de 2010 até junho de 2010 com o pagamento até o dia 10 (dez) do mês subsequente e julho de 2010 até dezembro de 2010 com o pagamento até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

### CONDIÇÕES GERAIS:

FALTAS: O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando ao trabalho;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação dos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante sindical laboral), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/ atestado medico/ resumo da folha de ponto, etc...), no prazo máximo de 02 dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% do valor correspondente ao respectivo período;

### VALOR DO PPR:

R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), sendo pago em duas parcelas de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) cada, semestralmente, em 10 de julho e 10 de janeiro de cada ano.

### PENALIZAÇÃO:

Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na

Convenção Coletiva Vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré-estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado.

a) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela Empresa Empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

a.1) Sendo este valor maior aquele estipulado no item acima, "VALOR DO PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este.

a.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste Instrumento.

### CONCILIAÇÃO:

Na hipótese de divergência relativamente ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si.

Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na cláusula 1º, a estudarem melhores condições/ valores e formas de pagamentos, bem como a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica ***in natura*** contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão	2 latas de 140g de extrato de tomate
2 kg de açúcar refinado	2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo	1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão	1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

a) - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente,



através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita as exigências das alíneas "b1", "b2", "b3" desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias. Também terão direito ao recebimento com o valor acima, os empregados afastados por auxílio-doença (acima de 15 dias), acidente do trabalho, licença maternidade, férias e nos casos previstos na cláusula "AUSÊNCIAS LEGAIS" desta norma coletiva, com exceção ao disposto na letra **f**, sendo que para os afastados por auxílio-doença e acidente do trabalho, será observado o período máximo de 90 (noventa) dias.

CESTA BÁSICA	ANO 2010	ANO 2011
VALOR EM REAIS	R\$ 51,72	R\$ 59,50

- b) - O empregador, a seu critério, poderá deixar de fornecer o benefício da cesta ou vale-alimentação nas seguintes condições:
- b.1) quando o empregado tiver 1 (uma) falta injustificada no mês;
- b.2) quando o empregado tiver 3 (três) faltas justificadas no mês, não sendo consideradas para efeito exclusivo do fornecimento do benefício as ausências legais previstas nesta norma coletiva;
- b.3) o critério para contagem da falta do empregado, será de acordo com o fechamento do cartão de ponto de cada empresa.
- c) - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.
- d) - A cesta **in natura** ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença-maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias.
- Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.
- e) - Fica estabelecido que a não retirada da cesta **in natura** ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.
- f) - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com a alínea "d" desta cláusula, deverá ser contra recibo.
- g) - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.
- h) - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

i) - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer **jus** à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A irregularidade no fornecimento da cesta básica "**in natura**", por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

O Tíquete refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais).

TÍQUETE REFEIÇÃO	ANO 2010	ANO 2011
VALOR EM REAIS	R\$ 4,08	R\$ 4,69
DESCONTO EM REAIS	R\$ 0,12	R\$ 0,13

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estão isentas do cumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado na tabela acima, do valor total de cada tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do **caput**.

### Auxílio Transporte

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, a empresa procederá, no mês seguinte, a complementação do pagamento do vale-transporte.

- a) - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.
- b) - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho menor até 01 ano de idade, para fins de guarda e assistência aos filhos.

- a) - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);
- b) - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.
- c) - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Sem prejuízo do benefício "Assistência Social Familiar Sindical" , fica facultada aos empregadores contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

As empresas manterão em favor de todos os seus empregados, associados ou não a ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física, ou a seus dependentes em caso de seu falecimento, como definido no Conjunto de Regras distribuídos em anexo e que também serão enviadas aos empregadores junto com o primeiro boleto para pagamento, e a disposição nas entidades Sindicais. **(MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTENCIA SOCIAL SINDICAL está no anexo).**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas pagarão, com o expresse consentimento da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL que firma o presente instrumento, até o dia 10 de cada mês, à gestora da Assistência Social Familiar Sindical, através de guia própria, o valor de R\$ 5,58 (cinco reais e cinqüenta e oito centavos), por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia do mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for, responsabilizando-se a ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, através de organização gestora especializada, aprovada pelo SEAC-SP a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os empregadores contribuirão com R\$ 4,58 (quatro reais e cinqüenta e oito centavos), por empregado; devendo o saldo R\$ 1,00 (um real) ser descontado do trabalhador em folha de pagamento, ressalvado quanto ao disposto no Parágrafo Terceiro desta norma coletiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, assegura o prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto, para manifestação quanto ao DIREITO DE OPOSIÇÃO ao desconto aos empregados não associados, manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade, manifestação esta que também poderá se efetuada pelos empregados através de correio, cartório, e-mail ou fax.

PARÁGRAFO QUARTO: NOVOS EMPREGADOS – Dos empregados que vierem a ser contratados na atividade de prestação de serviços de asseio e conservação após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10(dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregador que por ocasião do óbito ou 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 do valor da assistência.

PARÁGRAFO SEXTO: O óbito ou o evento que possa provocar incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.

Parágrafo Sétimo: Os cartões de identificação e procedimentos da assistência, ora instituída, deverão ser retirados pelos empregadores na base da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, para distribuição compulsória aos seus trabalhadores.

PARÁGRAFO OITAVO: Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, 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 do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO FARMÁCIA / DROGARIAS**

É facultado às empresas firmar convênio com farmácias, drogarias ou outra modalidade que aquisição de remédios pelos empregados.

a) O desconto será efetuado em folha de pagamento, com anuência do empregado, no mês subsequente à compra.

## **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE**

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado.

a) – Ao trabalhador que estiver a 06 (seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SALDO DE SALÁRIOS**

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato. A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL.

- a) - As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.
- b) - A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO INDIRETA**

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do

artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso-prévio proporcional previsto no inciso XXI, do artigo 7º da Constituição Federal, enquanto não regulamentado e na vigência desta norma coletiva, será:

a) além do prazo legal de 30 (trinta) dias, será concedido apenas para efeito de indenização mais um dia por ano completo de serviços prestados pelo empregado a empresa.

b) Ao empregado dispensado sem justa causa, é assegurado o aviso prévio, por escrito, sob pena de multa de 1(um) salário mínimo revertido ao mesmo.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RETENÇÃO CTPS**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 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 QUINTA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais.

a) - Fica facultado ao trabalhador, optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

b) - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a

ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

c) quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

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

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA**

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

a) - as transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.

b) - as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.

c) - a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.

d) - a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

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

### **Duração e Horário**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS**

Fica garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada inferior a 4 (quatro) horas diárias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS**

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de salários.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TURNO FIXO DE 12 X 36**

Fica facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR's e com a anuência da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei

respectiva;

f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c” do artigo 65 da lei 4375/64;

g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

l) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

PARÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

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

O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias-ponte.

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

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

As empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte:

REFEITÓRIOS:

Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos;

#### **VESTIÁRIOS:**

Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURANÇA NO TRABALHO**

a) - Fica proibida a utilização de cordas para a execução de serviços de limpeza de vidros externamente.

b) - As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, a ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

#### **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES**

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, 1 (um) uniforme na admissão e outro 30 (trinta dias) após.

Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa fica obrigada a restituir-lhe em dobro o respectivo valor, na forma do artigo 462 da Consolidação das Leis do trabalho.

Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL e seus conveniados e quando o empregado estiver relacionado como

dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

a) - deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.

b) - A falta de indicação do CID - Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

Fica constituída uma comissão formada por técnicos da área de saúde e segurança no trabalho, que terá como tarefa, o levantamento dos graus de risco, insalubridade, etc, da atividade como um todo.

a) - Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirão como balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE AFASTAMENTO**

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

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n.º 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial

de cada mês, a partir de janeiro de 2010, em conformidade com as deliberações da entidade representativa da categoria profissional, o estabelecido abaixo:

#### CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL:

As empresas recolherão à entidade sindical profissional, mensalmente, através de guias próprias fornecidas pela mesma, até o quinto dia útil dos meses subseqüentes ao vencido, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados, referente à contribuição negocial profissional, autorizada pela assembléia geral, correspondente a 2% (dois por cento) do piso salarial normativo vigente, limitando-se a 1% (um por cento) da maior remuneração do trabalhador.

a) O não recolhimento no prazo legal implicará na multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, além das demais cominações estabelecidas na legislação em vigor.

#### CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL:

As empresas recolherão à entidade sindical profissional, até o quinto dia útil do mês subseqüente ao do reajuste salarial, através de guias próprias fornecidas pela mesma, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados, referente à contribuição assistencial, autorizada pela assembléia geral da categoria profissional, correspondente a 5% (cinco por cento) do salário normativo vigente.

a) O não recolhimento no prazo legal implicará na multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, além das demais cominações estabelecidas na legislação em vigor.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição na efetivação do desconto e seu respectivo repasse à entidade sindical profissional fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

No mês de desconto da Contribuição Assistencial Profissional NÃO HAVERÁ o desconto da Contribuição Negocial Profissional.

#### DIREITO DE OPOSIÇÃO :

Fica assegurado ao trabalhador da categoria o direito de oposição aos pagamentos das contribuições assistencial e negocial, podendo ser exercido pelos trabalhadores integrantes da categoria, a qualquer tempo, enquanto perdurar o desconto, diretamente na sede da entidade sindical ou através de correspondência especificamente dirigida para tal fim.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS**

Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive justiça do trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais:

- a) a) recolhimento da Contribuição Sindical ( profissional e econômica);
- b) b) recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção;
- c) c) cumprimento integral desta convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZOS E MULTAS**

As empresas se obrigam 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 do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

ELZA EUGENIO PINTO  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSP.DE BAURU

ALDO DE AVILA JUNIOR  
Presidente  
SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL SINDICAL**

##### MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL SINDICAL

Legalidade da cláusula;

Introdução (leitura obrigatória);

Orientações e regras;

A. Forma de Recolhimento;

B. Prorrogação;

C. Recolhimento a maior ou em duplicidade;

D. Apresentação de documentos;

- E. Inadimplência;
- E. Sanções pactuadas;
- E. Recolhimento a menor;
- F. Assistência Social Familiar Sindical;
- G. Atendimento 24 horas;
- H. Serviço funeral;
- I. Assistência Financeira Imediata;
- J. Manutenção de Renda Familiar;
- K. Assistência Alimentícia;
- L. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física;
- L. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho;
- M. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos;
- N. Comunicação de Eventos;
- O. Reembolso das verbas Rescisórias.

## 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 aos departamentos de Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do serviço assistencial ora estabelecido.

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

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

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

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

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

## ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) - Forma de recolhimento:

A.1) - Os boletos para recolhimento da contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira da Assistência Social aos trabalhadores estarão a disposição no site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.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) - Única hipótese permitida de redução no número de trabalhadores é em caso de existirem trabalhadores pertencentes a outros sindicatos e não haver interesse de que os mesmos recebam a Assistência Social. Nesta única hipótese deverá o empregador solicitar formalmente e antecipadamente à administradora autorização para a redução.

A.3) - Na hipótese de não ter havido o desconto, ou na sua impossibilidade no caso de afastados ou opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.4) - Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensada qualquer relação nominal.

A.5) - Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado e até 24 horas após a regularização, o empregador ficará sujeito as mesmas sanções previstas por inadimplência.

B) - Prorrogação:

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

C) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:

C.1) - Efetuando o Empregador recolhimento com base em um número de trabalhadores superior

ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.

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

D) - Apresentação de documentos:

Deve o empregador, sempre que solicitado, pelo Sindicato ou por sua gestora, apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários a continuidade da concessão das assistências ou verificações de auditoria.

E) - Sanções pactuadas:

E.1) Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração desta assistência, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar mensalmente sua contribuição, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior 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 à gestora o valor total da assistência a ser prestada e a título de multa o dobro do valor deverá em caso de falecimento ser 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) - Em havendo desconto dos trabalhadores e/ou constar em planilhas de custo e não havendo o devido repasse configura ilícito penal de apropriação indébita artigo 168 Código Penal.

F) - Assistência Social Familiar Sindical:

F.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão desencadeadas pela simples comunicação através do sistema telefônico 0800 13 37 38.

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 do site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br).

F.3) - Ao formalizar o comunicado, devem os empregadores 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) - Atendimento 24 horas:

Através do sistema telefônico de discagem gratuita 0800 13 37 38, em funcionamento 24 horas por

dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará a disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

#### H)- Serviço Funeral:

H.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.

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

H.3) - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), de acordo com o credo religioso da família.

H.4) - Ao comunicar o óbito, 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.

#### I) - Assistência Financeira Imediata:

I.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.

I.2) - Em caso do óbito ser comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar.

#### J) - Manutenção de Renda Familiar:

J.1) - Verba mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais) pelo período de 12 meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a entrega de simples documento comprobatório de vínculo empregatício e endereço.

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, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assumam a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

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

J.4) - As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de crédito em conta do trabalhador, ou do arrimo do falecido, conforme o caso.

## K) - Assistência Alimentícia:

K.1) - Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de ticket's, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema tipo 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) - Esta Assistência visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as prevejam.

L.2) - Farão jus à Assistência Financeira Mensal e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas abaixo:

L.3) - A presente assistência foi elaborada exclusivamente para atender as incapacitações que tenham fácil comprovação quanto ao grau de incapacidade em até 90 (noventa) dias do acidente ou afastamento havido, não estando amparadas as que necessitem de mais tempo para definição.

ALIENAÇÃO MENTAL	Debilitação mental completa e permanente.
VISÃO	Impossibilidade completa e permanente.
AUDIÇÃO	Impossibilidade completa e permanente.
FALA	Impossibilidade completa e permanente.
TETRAPLEGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
PARAPLEGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
BRAÇO	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
OMBRO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
COTOVELO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.

PUNHO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
MÃO	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
QUADRIL	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PERNA	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
JOELHO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PÉ	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
ENCURTAMENTO DE PERNA	Em 5 centímetros ou mais.

**M) - Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:**

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

M.2) - Os cartões estarão a disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade nos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos Trabalhadores.

**N) - Comunicação de Eventos:**

N.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, tem que ser comunicado formalmente à gestora do sindicato, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.

N.2) - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do óbito ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar as assistências aos Trabalhadores.

N.3) - Em caso de conhecimento da ocorrência pelo Empregador e o mesmo não providenciar a comunicação, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo além do valor da assistência prevista, da multa definida por inadimplência, e estará sujeito às sanções por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

N.4) - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador, tendo também transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores o direito que teriam às assistências.

**O) - Reembolso das Verbas Rescisórias:**

O) - Em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador, o Empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação da TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e o CAGED.

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