

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001443/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/08/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038304/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46228.001271/2010-07
DATA DO PROTOCOLO: 23/07/2010

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

SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CAMPOS, CNPJ n. 31.505.878/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SALVADOR GOMES VIEIRA;

E

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

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 maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **para os empregados que prestem serviços nas dependências das Empresas de Atividade Petrolífera**, com abrangência territorial em **Campos dos Goytacazes/RJ, Itaperuna/RJ, Macaé/RJ, São Fidélis/RJ e São João da Barra/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA**

Fica estabelecido o piso salarial mínimo de R\$ 582,00 (quinhentos e oitenta e dois reais) mensais para os empregados vinculados aos contratos de prestação de serviços mantidos entre as empresas de atividades petrolíferas e as empresas prestadoras de serviços na base territorial do Sindicato Laboral, a partir de 1º de Maio de 2010.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os Empregados que exerçam as funções abaixo mencionadas, com vistas à atender as exigências dos contratos de prestação de serviços mantidos entre as empresas de

atividade petrolífera e as empresas prestadoras de serviços na base territorial do Sindicato Laboral, terão os pisos salariais abaixo, a partir de 1º de Maio de 2010:

- APOIO TÉCNICO DE LOGÍSTICO I	R\$ 1.511,71
- ADMINISTRATIVO EXECUTIVO BILINGÜE	R\$ 2.074,76
- AGENTE DE MATERIAL	R\$ 590,76
- AJUDANTE DE MANUTENÇÃO INDUSTRIAL	R\$ 662,22
- ALMOXARIFE	R\$ 637,80
- ALMOXARIFE BILINGÜE	R\$ 1.393,56
- ANALISTA DE SISTEMA	R\$ 3.304,50
- APOIO ADMINISTRATIVO I	R\$ 1.569,36
- APOIO ADMINISTRATIVO II (Executivo-Bilingüe)	R\$ 2.324,50
- APOIO CONTÁBIL ON SHORE	R\$ 1.977,58
- APOIO LOGÍSTICO I	R\$ 848,98
- APOIO LOGÍSTICO II	R\$ 1.296,46
- APOIO LOGÍSTICO III	R\$ 1.836,19
- APOIO OPERACIONAL	R\$ 663,76
- APOIO TÉCNICO DE LOGÍSTICO	R\$ 1.106,80
- APOIO TÉCNICO DE LOGÍSTICO II	R\$ 1.662,84
- APOIO TÉCNICO I	R\$ 1.297,84
- APOIO TÉCNICO II	R\$ 1.836,88
- APOIO TÉCNICO MATERIAL	R\$ 1.215,09
- ARQUIVISTA TÉCNICO (PT)	R\$ 780,95
- ARQUIVISTA TÉCNICO II	R\$ 954,49
- ASSESSOR DE RECURSOS HUMANOS	R\$ 2.978,80
- ASSESSOR DE SEGURANÇA	R\$ 824,90
- ASSESSOR DE SERVIÇOS DE PORTARIA	R\$ 617,71
- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 1.791,28
- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO I	R\$ 1.836,19
- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	R\$ 1.876,41
- ASSISTENTE DE LOGÍSTICA	R\$ 1.927,68
- ASSISTENTE DE SUPRIMENTOS	R\$ 1.927,68
- ASSISTENTE TÁC. DE PROGRAMAÇÃO MAT. EQUIPAMENTO	R\$ 1.162,87
- ASSISTENTE TÉCNICO DE INSPEÇÃO	R\$ 1.427,00
- ASSISTENTE TÉCNICO DE MATERIAL E EQUIPAMENTO	

	R\$	1.162,75
- ASSISTENTE TÉCNICO DE MOVIMENTAÇÃO DE CARGA	R\$	1.162,75
- ASSISTENTE TÉCNICO DE PROGRAMAÇÃO I	R\$	1.162,75
- ASSISTENTE TÉCNICO DE RECEBIMENTO	R\$	1.162,75
- ATENDENTE DE RECEPÇÃO I	R\$	850,79
- ATENDENTE DE RECEPÇÃO II	R\$	916,13
- ATENDENTE DE TELEMARKING	R\$	916,13
- AUX. DE MOVIMENTAÇÃO DE DOCUMENTOS (AMD)	R\$	582,00
- AUX. MOVIMENTAÇÃO DE CARGA E APOIO OPERACIONAL	R\$	607,41
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$	602,49
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	R\$	916,13
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	R\$	1.363,37
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO III	R\$	1.372,24
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO IV	R\$	1.851,83
- AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$	582,00
- AUXILIAR DE APOIO LOGÍSTICO (8 HORAS)	R\$	678,63
- AUXILIAR DE APOIO LOGÍSTICO I (8 HORAS)	R\$	781,06
- AUXILIAR DE APOIO LOGÍSTICO I (6 HORAS)	R\$	659,47
- AUXILIAR DE APOIO LOGÍSTICO II (6 HORAS)	R\$	954,56
- AUXILIAR DE APOIO LOGÍSTICO II (8 HORAS)	R\$	1.192,38
- AUXILIAR DE APOIO LOGÍSTICO III (6 HORAS)	R\$	1.440,48
- AUXILIAR DE APOIO LOGÍSTICO III (8 HORAS)	R\$	1.700,75
- AUXILIAR DE APOIO OPERACIONAL	R\$	614,04
- AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$	631,67
- AUXILIAR DE ESCRITÓRIO I	R\$	613,32
- AUXILIAR DE ESTACIONAMENTO	R\$	582,00
- AUXILIAR DE ESTROPEIRO	R\$	582,00
- AUXILIAR DE JARDINEIRO	R\$	591,50
- AUXILIAR DE LABORATÓRIO DE PETRÓLEO	R\$	822,24
- AUXILIAR DE LIMPEZA EXTERNA OFF SHORE	R\$	582,00
- AUXILIAR DE LIMPEZA EXTERNA ON SHORE	R\$	582,00
- AUXILIAR DE LIMPEZA INDUSTRIAL (ALD)	R\$	582,00
- AUXILIAR DE LIMPEZA INDUSTRIAL I	R\$	582,00
- AUXILIAR DE LIMPEZA PREDIAL	R\$	582,00
- AUXILIAR DE LIMPEZA PREDIAL ON SHORE	R\$	582,00

- AUXILIAR DE LOGÍSTICA I	R\$	949,03
- AUXILIAR DE LOGÍSTICA II	R\$	1.260,37
- AUXILIAR DE LOGÍSTICA III	R\$	1.868,66
- AUXILIAR DE MANUTENÇÃO INDUSTRIAL	R\$	662,22
- AUXILIAR DE MOVIMENTAÇÃO DE CARGA I	R\$	582,00
- AUXILIAR DE OPERAÇÃO DE BOMBA	R\$	582,00
- AUXILIAR DE OPERADOR DE FLUIDOS	R\$	900,44
- AUXILIAR DE PLATAFORMA	R\$	626,33
- AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$	582,00
- AUXILIAR DE PROGRAMAÇÃO DE TRANSPORTE I	R\$	934,43
- AUXILIAR DE PROGRAMAÇÃO DE TRANSPORTE II	R\$	1.320,44
- AUXILIAR DE SERVIÇOS DE PORTARIA	R\$	617,71
- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$	582,00
- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS I	R\$	675,72
- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS II	R\$	746,30
- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS ON SHORE I	R\$	618,48
- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS ON SHORE II	R\$	631,63
- AUXILIAR DE SUPRIMENTOS	R\$	602,49
- AUXILIAR DE SUPRIMENTOS I	R\$	961,87
- AUXILIAR DE SUPRIMENTOS II	R\$	1.438,89
- AUXILIAR LIMPEZA PREDIAL ON SHORE I	R\$	653,51
- AUXILIAR LIMPEZA PREDIAL ON SHORE II	R\$	718,99
- AUXILIAR LOGÍSTICO	R\$	931,80
- AUXILIAR MOVIMENTAÇÃO DOCUMENTOS I	R\$	698,67
- AUXILIAR MOVIMENTAÇÃO DOCUMENTOS II	R\$	768,17
- AUXILIAR PROGRAMAÇÃO TRANSPORTE III	R\$	1.766,08
- AUXILIAR TÉCNICO DE ALMOXARIFADO	R\$	846,12
- AUXILIAR TÉCNICO DE MANUTENÇÃO EXTERNA	R\$	722,06
- AUXILIAR TÉCNICO DE MATERIAL	R\$	853,27
- AUXILIAR TÉCNICO QUÍMICO DE PETRÓLEO	R\$	1.259,95
- AUXILIAR TÉCNICO QUÍMICO DE PETRÓLEO	R\$	1.014,23
- BIBLIOTECÁRIO	R\$	1.384,58
- CABO DE TURMA	R\$	582,00
- CONFERENTE DE MATERIAL	R\$	641,93
- COORDENADOR DE CONTRATOS	R\$	1.829,65
- COORDENADOR DE GESTÃO	R\$	1.659,08

- COORDENADOR DE TREINAMENTO	R\$	2.087,88
- COPEIRA MASTER	R\$	858,92
- COPEIRA SÊNIOR	R\$	763,46
- COPEIRO	R\$	903,05
- DIGITADOR	R\$	850,79
- DIGITALIZADOR	R\$	916,13
- DILIGENCIADOR DE MATERIAL	R\$	984,24
- DISTRIBUIDOR D'ÁGUA	R\$	582,00
- EDITOR	R\$	1.487,24
- GRÁFICO	R\$	621,84
- ENCARREGADO	R\$	1.221,95
- ENCARREGADO ADMINISTRATIVO/FINANCEIRO	R\$	918,20
- ENCARREGADO DE INSPEÇÃO	R\$	799,97
- ENCARREGADO DE LIMPEZA EXTERNA	R\$	1.043,84
- ENCARREGADO DE LIMPEZA PREDIAL	R\$	1.938,15
- ENCARREGADO DE ÁREA	R\$	1.574,51
- ENCARREGADO DE ARQUIVO	R\$	2.410,80
- ENCARREGADO DE ASSESSOR DE SEGURANÇA	R\$	1.432,22
- ENCARREGADO DE BIBLIOTECÁRIO	R\$	2.436,90
- ENCARREGADO DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$	987,51
- ENCARREGADO DE JARDINAGEM	R\$	1.026,58
- ENCARREGADO DE MANUTENÇÃO PREDIAL	R\$	801,87
- ENCARREGADO DE MOVIMENTAÇÃO DE CARGA	R\$	637,74
- ENCARREGADO DE MOVIMENTAÇÃO DE DOCUMENTO	R\$	1.033,18
- ENCARREGADO DE SUPRIMENTO	R\$	659,04
- ENCARREGADO GERAL	R\$	2.621,50
- ESCALADOR INDUSTRIAL	R\$	855,76
- ESTOQUISTA	R\$	641,93
- ESTROPEIRO	R\$	1.028,05
- FATURISTA	R\$	627,37
- GARI	R\$	5.186,90
- GEOFÍSICO	R\$	3.165,20
- GEÓLOGO	R\$	3.056,60
- GERENTE DE CONTRATO	R\$	921,53
- JARDINEIRO	R\$	663,74
- MENSAGEIRO	R\$	
- MENSAGEIRO EXTERNO	R\$	

	R\$	733,95
- MENSAGEIRO I	R\$	896,01
- MENSAGEIRO II	R\$	985,63
- MENSAGEIRO III	R\$	1.084,21
- MOTORISTA	R\$	790,67
- OFICIAL DE MANUTENÇÃO	R\$	961,10
- OFICIAL DE SERVIÇOS GERAIS	R\$	584,50
- OFICIAL DE SERVIÇOS GERAIS I	R\$	723,37
- OFICIAL DE SERVIÇOS GERAIS II	R\$	795,69
- OFICIAL DE SERVIÇOS GERAIS III	R\$	875,10
- OPERADOR DE ABASTECIMENTO	R\$	625,67 + periculosidade
- OPERADOR DE BOMBA DE ÓLEO	R\$	584,50
- OPERADOR DE EQUIP. AMBIENTAL	R\$	808,05
- OPERADOR DE ESTAÇÃO DE TRATAMENTO D'ÁGUA	R\$	1.360,28
- OPERADOR DE FLUIDOS	R\$	1.677,87
- OPERADOR DE LAVA JATO	R\$	808,05
- OPERADOR DE MAQUINAS	R\$	1.064,93
- OPERADOR DE PLANTAS E GRANÉIS	R\$	1.674,71
- OPERADOR DE PRODUÇÃO	R\$	2.577,50
- OPERADOR DE RADIOTELEFONIA G.M.D.S.S	R\$	1.106,80
- OPERADOR DE REPROGRAFIA	R\$	1.014,23
- OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$	598,54 + periculosidade
- OPERADOR DE ROÇADEIRA I	R\$	725,12 + periculosidade
- OPERADOR DE ROÇADEIRA II	R\$	795,69 + periculosidade
- OPERADOR DE ROÇADEIRA III	R\$	873,34 + periculosidade
- OPERADOR DE TELEFONE	R\$	723,51
- OPERADOR DE VÁCUO	R\$	1.640,81
- OPERADOR MAQUINA DE TRANSPORTE	R\$	694,18
- OPERADORA DE CAFÉ	R\$	582,00
- PLATAFORMISTA II	R\$	1.036,60
- PLATAFORMISTA I	R\$	822,84
- PORTEIRO (PT)	R\$	607,41
- PREPOSTO	R\$	2.978,30
- PREPOSTO DE CONTRATOS I	R\$	1.769,67
- PREPOSTO DE CONTRATOS II	R\$	2.337,30

- PROGRAMADOR DE TRANSPORTE	R\$	1.914,92
- PROGRAMADOR DE TRANSPORTE I	R\$	2.536,10
- PROMOTOR DE EVENTOS I	R\$	1.164,45
- PROMOTOR DE EVENTOS II	R\$	1.770,33
- PROMOTOR DE EVENTOS III	R\$	2.367,40
- RADIO-OPERADOR	R\$	715,97
- RADIO-OPERADOR BILINGÜE	R\$	1.181,30
- RECEPCIONISTA ESPECIALIZADA I	R\$	723,51
- RECEPCIONISTA ESPECIALIZADA II	R\$	853,25
- RECEPCIONISTA ESPECIALIZADA III (Bilingue)	R\$	904,61
- RECEPCIONISTA I	R\$	916,13
- RECEPCIONISTA II	R\$	1.372,24
- SECRETÁRIA	R\$	688,96
- SECRETÁRIA BILINGÜE	R\$	1.008,38
- SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	R\$	2.885,60
- SUPERVISOR DE ÁREA	R\$	1.816,54
- SUPERVISOR DE ARQUIVO	R\$	1.776,66
- SUPERVISOR DE ASSESSOR DE SEGURANÇA	R\$	3.088,20
- SUPERVISOR DE BIBLIOTECA	R\$	1.783,72
- SUPERVISOR DE BOMBA DE ÓLEO	R\$	1.277,94
- SUPERVISOR DE COPA II	R\$	1.533,27
- SUPERVISOR DE DOCUMENTO	R\$	641,93
- SUPERVISOR DE FLUIDOS	R\$	1.702,58
- SUPERVISOR DE INSPEÇÃO	R\$	1.340,87
- SUPERVISOR DE JARDINAGEM	R\$	995,81
- SUPERVISOR DE LIMPEZA PREDIAL	R\$	1.479,72
- SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO	R\$	1.626,69
- SUPERVISOR DE MATERIAL	R\$	2.105,09
- SUPERVISOR DE MOVIMENTAÇÃO DE CARGA	R\$	1.623,16
- SUPERVISOR DE OPERAÇÕES	R\$	1.033,66
- SUPERVISOR DE PLANTAS E GRANÍIS	R\$	1.711,39
- SUPERVISOR DE RECEPÇÃO	R\$	987,51
- SUPERVISOR DE RECEPÇÃO I	R\$	1.836,16
- SUPERVISOR DE SUPRIMENTO	R\$	1.056,87
- SUPERVISOR I	R\$	1.315,87

- SUPERVISOR II	R\$	1.474,72
- SUPERVISOR III	R\$	1.868,86
- SUPRIDOR DE MATERIAL	R\$	666,63
- TÉCNICO AGRÍCOLA	R\$	765,40
- TÉCNICO DE ALMOXARIFADO	R\$	975,15
- TÉCNICO DE ALMOXARIFADO I	R\$	1.050,30
- TÉCNICO DE ARQUIVAMENTO	R\$	850,79
- TÉCNICO DE BOP	R\$	3.221,14
- TÉCNICO DE DOCUMENTAÇÃO	R\$	1.085,99
- TÉCNICO DE EXPLORAÇÃO DE PETRÓLEO	R\$	2.960,00
- TÉCNICO DE INSPEÇÃO	R\$	765,40
- TÉCNICO DE INSTRUMENTAÇÃO	R\$	1.085,99
- TÉCNICO DE LABORATÓRIO DE PETRÓLEO	R\$	1.382,36
- TÉCNICO DE MANUTENÇÃO	R\$	608,18
- TÉCNICO DE MATERIAL	R\$	1.085,99
- TÉCNICO DE MATERIAL E EQUIPAMENTO I	R\$	1.700,68
- TÉCNICO DE MICROFILMAGEM	R\$	3.462,00
- TÉCNICO DE MICROFILMAGEM I	R\$	3.808,30
- TÉCNICO DE MICROFILMAGEM II	R\$	4.171,80
- TÉCNICO DE MICROFILMAGEM III	R\$	4.592,40
- TÉCNICO DE QUALIDADE II	R\$	1.874,30
- TÉCNICO DE SECRETARIA I	R\$	1.372,24
- TÉCNICO DE SECRETARIA II	R\$	1.836,20
- TÉCNICO DE SECRETARIA III	R\$	1.927,68
- TÉCNICO DE SEGURANÇA	R\$	1.725,10
- TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$	1.491,23
- TÉCNICO DE SEGURANÇA INDUSTRIAL	R\$	1.632,13
- TÉCNICO DE SUPERVISÃO	R\$	961,82
- TÉCNICO DE TORRISTA	R\$	2.015,87
- TÉCNICO DE TORRISTA I	R\$	2.156,10
- TÉCNICO EM ELÉTRICA	R\$	1.536,07
- TÉCNICO EM ELETRICA I	R\$	1.674,16
- TÉCNICO EM ELÉTRICA II	R\$	2.022,48
- TÉCNICO EM ELÉTRICA III	R\$	2.448,60
- TÉCNICO EM MECÂNICA	R\$	1.536,07



- TÉCNICO EM MECÂNICA I	R\$ 1.674,16
- TÉCNICO EM MECÂNICA II	R\$ 2.022,48
- TÉCNICO INSPEÇÃO EQUIPAMENTO (I)	R\$ 1.700,68
- TÉCNICO INSPEÇÃO EQUIPAMENTO (II)	R\$ 1.874,30
- TÉCNICO MATERIAL EQUIPAMENTOS III	R\$ 2.312,20
- TÉCNICO MATERIAL PIER I	R\$ 1.700,68
- TÉCNICO PLANEJAMENTO II (PT)	R\$ 1.874,30
- TÉCNICO PROGRAMAÇÃO CONT. II	R\$ 1.874,30
- TÉCNICO PROGRAMADOR MAT. EQUIP.I	R\$ 1.700,68
- TÉCNICO PROGRAMADOR MAT. EQUIP.II	R\$ 1.874,30
- TÉCNICO PROGRAMADOR MAT. EQUIP.III	R\$ 2.312,20
- TÉCNICO QUÍMICO DE PETRÓLEO	R\$ 1.177,59
- TÉCNICO SEGURANÇA TRABALHO (II)	R\$ 1.874,30
- TÉCNICO SEGURANÇA TRABALHO I	R\$ 1.700,68
- TECNÓLOGO	R\$ 3.576,30
- TELEFONISTA	R\$ 832,53
- VARREDOR DE LOGRADOUROS	R\$ 627,37

PARÁGRAFO SEGUNDO

Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Maio de 2010.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

As empresas poderão pagar as diferenças dos novos salários, válidos a partir de Maio de 2010, no contra cheque de agosto e setembro de 2010.



REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS (PISOS SALARIAIS E FUNÇÕES DIVERSAS)

Todos os empregados que exerçam funções que não foram citadas neste instrumento normativo, e que percebam salário de até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) serão reajustados em Maio de 2010, no percentual de 6% (seis por cento) sobre o salário vigente no pacto normativo de 2009, valor este, que será incorporado ao salário base.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para os empregados que percebam salários superiores a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), fica facultada a livre negociação de reajuste salarial, respeitando-se, no mínimo, um reajuste de 5% (cinco por cento), sobre o salário do mês de Maio/09, valor este, que será

incorporado ao salário base.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua categoria profissional.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenientes resolvem adotar a súmula 374, do TST, acordando que empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

PARÁGRAFO QUARTO:

O salário dos empregados administrativos ou operacionais, admitidos após a última correção salarial da categoria, será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao número de meses a partir da data de admissão, conforme Art. 5º da Lei 7.238/84 (CLT), respeitando-se os pisos salariais estabelecidos no presente Instrumento Normativo.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até as 15:00 horas do quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso. O pagamento deverá ser efetuado até às 15:00 horas.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÕES

O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando vantagens pessoais, conforme Instrução Normativa nº 01 do TST.



CLÁUSULA SÉTIMA - CONTRA-CHEQUE

As empresas pagarão o salário por meio de contra-cheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

PARÁGRAFO ÚNICO:

As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS

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

mês seguinte ao da respectiva ocorrência.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO DE ENCARREGADOS

Os encarregados receberão mensalmente um percentual mínimo, calculado sobre o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, conforme previsto na Cláusula Terceira, a título de gratificação, na seguinte forma:

- a) de 16 à 30 empregados: 25% (vinte e cinco por cento)
- b) de 31 à 60 empregados: 30% (trinta por cento)
- c) acima de 61 empregados: 40% (quarenta por cento)

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - LÍDERES DE TURMA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Aqueles que até a presente data estiverem exercendo o cargo de encarregado, mesmo com até 15 (quinze) empregados, permanecerão na função e farão jus ao piso de encarregado, conforme parágrafo primeiro, da Cláusula Terceira.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os líderes de turma que permanecerem na função por mais de 6 (seis) meses, passam a serem efetivados na mesma, não podendo mais serem rebaixados.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento) ambos calculados sobre a hora normal, limitando-se ao número de horas suplementares disposto no Caput do artigo 59 da CLT.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário base do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO:

A jornada de trabalho para todos os empregados, nas horas efetivamente laboradas no período entre 22:00 e 05:00 horas, será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro do Art. 73, da CLT.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE

Fica concedido aos empregados que exerçam as funções de limpeza, limpador, serventes, auxiliares de serviços gerais ou faxineiras, recepcionistas e demais empregados administrativos ou operacionais, um adicional de insalubridade, calculado de acordo com o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, desde que o laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres, na forma abaixo:

- a) 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em hospitais, casas de saúde e ambulatórios;
- b) 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, Grau Máximo, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em leprosários, hospitais para tratamento do câncer, sanatórios para tratamento de tuberculose, AIDS, e dentro das lixeiras dos prédios e/ou condomínios, além de dedetizador, imunizador e calafate.
- c) o adicional de insalubridade previstos nas letras "a" e "b" do caput, somente serão alteradas mediante laudo pericial expedido por órgão de segurança e medicina do trabalho vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PERICULOSIDADE

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

As empresas comprometem-se a cumprir a Norma Regulamentadora 9 - NR 9, que trata da prevenção dos riscos ambientais.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

Os prêmios e gratificações pagos com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivos, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregados vinculados aos contratos de prestação de serviços mantidos entre as empresas de atividades petrolíferas e as empresas prestadoras de serviços na base territorial do Município de Campos, receberão auxílio alimentação, seja em forma de tíquete ou em pecúnia, no valor previamente determinado nos editais de licitação e/ou na forma contratada entre o tomador de serviços e a prestadora de serviços, respeitando-se, no mínimo, a concessão de um auxílio alimentação no valor de R\$ 10,90 (dez

reais e noventa centavos), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

O valor estipulado no caput desta cláusula será reajustado na mesma data de aniversário e no mesmo percentual em que forem reajustados os contratos de prestação de serviços mantidos entre as empresas de atividades petrolíferas e as empresas prestadoras de serviços na base territorial do Município de Campos, sendo que qualquer divergência na concessão do respectivo benefício, ensejará, de imediato, na obrigatoriedade da empresa prestadora de serviços fornecer ao sindicato laboral cópia do contrato de prestação de serviços mantido com a empresa de atividade petrolífera, tão somente no que diz respeito ao benefício da alimentação.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º, XIII, da Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

PARÁGRAFO QUARTO:

Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO QUINTO:

A concessão do auxílio-alimentação não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, com alteração da Lei nº 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Ocorrendo majoração de tarifa, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BOLSAS DE ESTUDOS

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO APOIO SOCIAL FAMILIAR

Por esta cláusula fica garantido pela FETHERJ Federação do Empregados em Turismo e Hospitalidade do Rio de Janeiro e por seus sindicatos representados, a Assistência Social Familiar a todas as famílias dos trabalhadores pertencentes à categoria profissional subordinadas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, amparados ou não por seguros de vida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os serviços assistenciais serão prestados em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou de falecimento do trabalhador, conforme condições do Manual de Orientação e Regras anexo, a ser prestado por organização gestora especializada, previamente aprovada pela Entidade Sindical Patronal e Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O mencionado benefício será custeado pelo trabalhador e pela empresa. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de R\$3,25 (três reais e vinte e cinco centavos), descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de R\$ 2,75 (dois reais e setenta e cinco centavos), tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. O valor total de R\$6,00 (seis reais) deverá ser recolhido à gestora da Assistência Social Familiar Sindical aprovada pela FETHERJ, através de guia própria, até o dia 10 de cada mês, para a efetiva viabilidade financeira deste benefício social.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

O empregador reembolsará a gestora do benefício dos valores das assistências prestadas e, responderá perante ao trabalhador ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor total do presente benefício, se por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, e, ou, efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido.

PARÁGRAFO QUARTO:

O óbito ou a incapacitação permanente do trabalhador deverá ser comunicado formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência, observando-se os itens "T" e seguintes do Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO:

Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão 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 SEXTO:

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

PARÁGRAFO SÉTIMO:

Sempre que necessária à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, nas licitações e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade da Assistência Social Sindical, a disposição no site, www.assistenciasindical.com.br

PARÁGRAFO OITAVO:

Para que este benefício surta o efeito social esperado, ou seja, o de levar atendimento imediato às famílias dos trabalhadores, as empresas deverão informar aos seus empregados através de material informativo disponível nas sedes dos sindicatos laboral e patronal.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003, firmando convênio com a Vargem Grande Corretora de Seguros, correspondente bancário do Banco BV, através dos telefones (21) 2221-1440 / 3970-4060, ou mesmo com outras corretoras e/ou instituições financeiras, desde que operem com o respectivo benefício para o trabalhador.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme Lei 7.855/89 e IN n.º 3/2002, sem prejuízo do disposto na Cláusula Vigésima Primeira.

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de empregado, com mais de um ano de serviço, serão homologados no Sindicato Laboral da Categoria com pagamento efetuado até às 15:00 horas ou na Delegacia Regional do Trabalho – DRT local, na forma da Legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO:

As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral, nos termos do Enunciado 330 do TST.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O empregado que estiver em cumprimento do aviso prévio, não poderá ser transferido do Município onde exerce suas funções. E se, neste período, o empregado demitido conseguir outro emprego, fica dispensado do restante do cumprimento do aviso.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS

Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas tais como triênio e outras vantagens, conforme legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As empresas fornecerão aos seus empregados os extratos do FGTS, sempre que emitidos pelo Banco Depositário.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O empregador que dolosamente não registrar na CTPS o contrato de trabalho firmado com o empregado no prazo previsto em lei, bem como o empregado que se recusar a entregar sua CTPS ao empregador para registro de seu contrato de trabalho firmado, sujeitar-se-ão às seguintes penalidades:

1. O empregador deverá comunicar formalmente e por escrito, ao empregado, que deverá entregar à empresa a CTPS e os documentos exigidos, no prazo máximo de 05 (cinco) dias, contados da data de início dos serviços, para contratação e regularização de situação no trabalho. Havendo negativa do empregado na entrega da CTPS para registro e/ou por estar em Seguro Desemprego, pagará ao empregador uma multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso mínimo da categoria vigente naquele mês.
2. O empregador que descumprir a obrigação legal, sem culpa do empregado, pelos motivos citados no Parágrafo anterior, além das multas administrativas previstas em lei pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pagará multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso mínimo da categoria vigente naquele mês, por trabalhador envolvido, a favor da parte prejudicada.
3. Regularizado o contrato de trabalho dentro de 05 (cinco) dias a contar da comunicação escrita, extingue-se a penalidade imposta a ambas as partes.
4. O empregador que reter a carteira profissional do empregado após o prazo legal sem motivo justificado, pagará ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso (PN 98 do TST).

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESVIO DE FUNÇÃO

Todos os empregados desviados de função terão suas funções corrigidas na CTPS.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

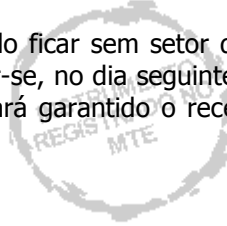
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de vinte e quatro horas,

as mudanças de horário e local de trabalho, respeitada a legislação em vigor, atinente a cada caso.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Na hipótese do empregado ficar sem setor destinado para prestação de seus serviços, o mesmo deverá apresentar-se, no dia seguinte, à sede da Acordante para nova designação e, até que tal ocorra, ficará garantido o recebimento dos seus salários e a marcação do ponto.



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA

As empresas deverão comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, as mudanças de horário e local de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – TRANSFERÊNCIA PARA OUTRO MUNICÍPIO:

As empresas só poderão transferir o empregado do Município onde iniciou a exercer suas atividades para outro Município, ainda que próximo, com a concordância por escrito do empregado, pagando-se a ele as despesas adicionais do Vale-Transporte.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA

O empregado afastado do serviço por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, por doença, devidamente comprovada pelo Órgão Previdenciário, terá garantia de emprego a partir da alta médica pelo período de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante não será transferida do setor, nem dispensada sem justa causa, desde o início da gestação, até o término da licença legal, salvo a pedido do cliente, nos casos de transferência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DA GESTANTE

A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o respectivo processo demissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Havendo a constatação do estado gestacional da empregada, após a sua demissão, sem que a empresa tivesse - à época - conhecimento de tal fato, a empresa compromete-se a reintegrar a empregada em seu quadro funcional, descontando-se as verbas rescisórias eventualmente já pagas.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Decorrido 90 (noventa) dias após a demissão do quadro funcional da empresa empregadora, sem que a empregada gestante tenha comunicado o seu estado gestacional, será caracterizado como abuso de direito, em conformidade com o estabelecido no Art. 187 do Código Civil, caso venha postular eventual indenização.





JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo legalmente permitido como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER

Desde que conste de seu exame médico admissional, na forma da legislação em vigor, fica autorizada a prorrogação da jornada da mulher empregada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HORAS "IN ITINERE"

O tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pela empresa, de ida e volta para o local de difícil acesso ou não servido por transporte público, inclusive em apenas parte do trajeto, não será computado como jornada de trabalho, porque entendem as categorias que a condução da empresa é mais confortável e benéfica, e um acessório fornecido ao empregado para a prestação dos serviços e não como contraprestação, enquadrando-se pois, no parágrafo 2º do Art. 458, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Em caso de atraso no transporte previsto no caput, a empresa não poderá descontar do empregado o período de atraso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO

Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através de escala de revezamento com compensação, de doze horas de trabalho por trinta e seis horas consecutivas de descanso, jornada esta legal, não ensejará o pagamento de adicional por hora extra, desde que seja concedido intervalo para repouso e alimentação, de uma hora, nos termos do art. 71, da CLT. Os empregados sujeitos ao revezamento, ficam obrigados a marcar a sua frequência unicamente no início e término do expediente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ARTIGO 59 DA CLT

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei nº 9601, de 28.01.1998, ficando restrito, tão-somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços. A formalização do Banco de Horas deverá ser instituída através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

As empresas obrigam-se a avisar com 01 (um) mês de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO:

As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dias antes do início das mesmas. Caso não cumpram o prazo estipulado, pagarão multa de 2% (dois por cento) ao Mês, obedecendo-se a legislação em vigor.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE ESTUDANTE

Fica assegurado o direito de falta ao empregado estudante no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado o Empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação por escrito, e haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e o da prova.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas deverão implantar medidas que visem a melhoria de suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados, nos vestiários e refeitórios.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - EPI

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luva de borracha, cinto de segurança, máscara, etc...) adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos do Art. 166, da Portaria n.º 3.214, de 08/06/78.

PARÁGRAFO ÚNICO:

O EPI – Equipamento de Proteção Individual, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave, nos termos do art. 482 da CLT.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 03 (três) uniformes por ano a seus empregados, quando

obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais 01 (um) a cada seis meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, na forma da Lei, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Nos casos de greve dos Sistemas Públicos de Assistência Médica, as empresas aceitarão os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelas clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato, desde que a empresa não tenha serviço médico próprio.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os atestados médicos serão obrigatoriamente encaminhados pelos integrantes da categoria ao departamento de pessoal das empresas, no mesmo dia de sua emissão ou, no máximo, 48 horas após a expedição, sob pena de invalidade e de serem considerados nulos.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.



RELAÇÕES SINDICAIS

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCEIRO:

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 20,00 (vinte reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 19 de outubro de 2010, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 19 de outubro de 2010, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Assistencial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 19 de outubro de 2010, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCEIRO:

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 1 (hum) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula primeira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 17 de agosto de 2010, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 17 de agosto de 2010, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas descontarão mensalmente de cada empregado da categoria, não sindicalizado, em folha de pagamento, a importância **de R\$ 5,00 (cinco reais)** a Título de Contribuição de Negociação Coletiva Laboral, para custeio dos benefícios sociais oferecidos pela entidade (serviços jurídicos na área trabalhista e previdenciária; assistência administrativa com incremento de cursos e treinamentos estabelecidos na Cláusula Quadragésima Nona da presente Convenção) aprovada nas Assembléias Gerais Extraordinárias, realizadas nos dias 16/04/2010 e 19/04/2010, em continuidade às negociações, atendendo aos Editais de Convocação publicado no Jornal "O Diário" do dia 08/04/2010; pelos empregados das empresas de Asseio e Conservação que laboram nas dependências das áreas Petrolíferas, e repassarão ao Sindicato Laboral até o final do mês seguinte ao desconto, através da guia própria, enquanto viger a presente Convenção, enviando à Secretaria do Sindicato no prazo de 10 (dez) dias após o repasse, cópia do recibo de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

A todos empregados da categoria fica assegurado a qualquer tempo o direito de oposição Pessoal enquanto viger a presente Convenção, devendo comparecer à sede do Sindicato Laboral portando documento de identificação para expressar sua vontade através do Termo de Oposição Individual em 03 (três) vias, uma para ser encaminhado à Empresa pelo Sindicato Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A referida oposição ao efetivo desconto, terá eficácia a contar da data da assinatura do Termo de Oposição Individual; não ensejando qualquer ressarcimento ou devolução do que foi anteriormente descontado.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa pagará uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total devido; podendo ainda, o Sindicato Laboral recorrer à via Judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

PARÁGRAFO QUARTO:

Em caso de não recolhimento da Taxa de Fortalecimento Sindical prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.



OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INFORMAÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas cooperarão no ato da admissão dos empregados, no sentido de informá-los das garantias em associar ao Sindicato da Categoria Profissional, apresentando-os a Proposta de Sócio, para caso, queiram associar-se e utilizar-se do desconto da Mensalidade Sindical em folha de pagamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TREINAMENTO

O Sindicato Laboral, em parceria com o Patronal, obriga-se a manter um sistema de treinamento dos empregados, com objetivo de aprimoramento do nível técnico dos mesmos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Esta certidão será expedida pelos Sindicatos, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Consideram-se obrigações sindicais:

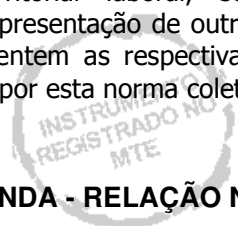
- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais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

PARÁGRAFO TERCEIRO:

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

PARÁGRAFO QUARTO:

A presente certidão só terá validade para participação nas Licitações e Concorrências efetuadas na base territorial laboral, se expedida pelos respectivos Sindicatos Convenentes, vedada a apresentação de outra Certidão fornecida por Sindicato Laboral e Patronal que não representem as respectivas categorias (econômica e profissional) na base territorial abrangida por esta norma coletiva.



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial constante neste instrumento, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS

As divergências surgidas na vigência deste Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE

As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante o período de vigência da mesma.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira de o preço inexecutável cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21.06.93.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO TRABALHADOR DE ASSEIO

Fica assegurado o dia 16 de Maio como sendo o "Dia do Trabalhador de Asseio e Conservação", data esta em que será eleito o Servente-Padrão, ocasião em que ambas as entidades promoverão um evento festivo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIOS

As empresas poderão firmar convênios de Assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais e com Farmácias, para atendimento aos seus empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

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

SALVADOR GOMES VIEIRA
PRESIDENTE
SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CAMPOS

RICARDO COSTA GARCIA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO

ANEXOS

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

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

**FETHERJ E SINDICATOS FILIADOS
 ESTADO DO RIO DE JANEIRO**



ÍNDICE REMISSIVO

	Página
Legalidade da cláusula.....	2
Introdução (leitura obrigatória).....	3
Orientações e regras	4
A. Forma de Recolhimento	4
B. Prorrogação	4
C. Recolhimento a maior ou em duplicidade	4
D. Certificado de Regularidade	4
E. Apresentação de documentos	5
F. Inadimplência	5
F. Sanções pactuadas	5
F. Recolhimento a menor	5
G. Assistência Social Familiar Sindical	5
H. Atendimento 24 horas	6
I. Serviço funeral	6
J. Assistência Financeira Imediata	6
K. Manutenção de Renda Familiar	6
L. Assistência Alimentícia	7
M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física	7
M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho	8
N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos	8
O. Comunicação de Eventos	9

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 afetadas 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 reestruturarem, o que as obriga 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 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 e não haver interesse de que estes recebam a Assistência Social. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente à administradora, essa redução.

A.4) - Os trabalhadores farão jus à assistência, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente no dia do vencimento.

A.5) - Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos trabalhadores se dará as expensas da **UPS Serviços** somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

B) - Prorrogação:

B.1) - Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento 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) - 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.assistenciasindical.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 pelo Sindicato ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão das assistências ou verificações de auditoria.

F) - Sanções pactuadas:

F.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.

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

F.3) – Se houver desconto dos trabalhadores e/ou constar em planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

G) - Assistência Social Familiar Sindical :

G.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão solicitadas pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 13 37 38.

G.2) - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site www.assistenciasindical.com.br.

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

G.4) – Os documentos hábeis a continuidade da Assistência Social são: Cópia da ficha de registro do trabalhador e cópia do último CAGED apresentado ao TEM. Outros documentos **SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.**

H) - Atendimento 24 horas:

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

I)- Serviço Funeral:

I.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.

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

I.3) - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais), de acordo com o credo religioso da família.

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

J) - Assistência Financeira Imediata:

J.1) - R\$ 800,00 (oitocentos reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

J.2) – Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente



com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

-

K) - Manutenção de Renda Familiar:

K.1) - Verba mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais) pelo período de 10 (dez) meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a entrega de simples documento comprobatório de vínculo empregatício e endereço.

K.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.

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

K.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.

L) - Assistência Alimentícia:

L.1) - Entrega mensal de 10 (dez) 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 similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

M) - Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:

M.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.

-

M.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:

M.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 incapacitações que necessitem de mais tempo para definição.

	Debilitação mental completa e permanente.
--	---





|

|



|

|

ALIENAÇÃO MENTAL	
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.

-

-

N) - Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:

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

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

O) - Comunicação de Eventos:

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

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

O.3) – Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além do valor da assistência prevista, a multa definida por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

O.4) - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam às assistências.

-

