

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001195/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/07/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037418/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.028828/2011-79
DATA DO PROTOCOLO: 12/07/2011

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

FED DOS EMPREGADOS EM TURE HOSP DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.651.753/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANOEL MARTINS MEIRELES;

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 março de 2011 a 29 de fevereiro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional de empregados nas empresas de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Angra dos Reis/RJ, Aperibé/RJ, Areal/RJ, Barra do Pirai/RJ, Barra Mansa/RJ, Bom Jardim/RJ, Bom Jesus do Itabapoana/RJ, Cachoeiras de Macacu/RJ, Cambuci/RJ, Campos dos Goytacazes/RJ, Cantagalo/RJ, Carapebus/RJ, Cardoso Moreira/RJ, Carmo/RJ, Casimiro de Abreu/RJ, Comendador Levy Gasparian/RJ, Conceição de Macabu/RJ, Cordeiro/RJ, Duas Barras/RJ, Engenheiro Paulo de Frontin/RJ, Guapimirim/RJ, Italva/RJ, Itaocara/RJ, Itaperuna/RJ, Itatiaia/RJ, Laje do Muriaé/RJ, Macaé/RJ, Macuco/RJ, Mangaratiba/RJ, Mendes/RJ, Miguel Pereira/RJ, Miracema/RJ, Natividade/RJ, Nova Friburgo/RJ, Paraíba do Sul/RJ, Paraty/RJ, Paty do Alferes/RJ, Pinheiral/RJ, Pirai/RJ, Porciúncula/RJ, Porto Real/RJ, Quatis/RJ, Quissamã/RJ, Resende/RJ, Rio Claro/RJ, Rio das Flores/RJ, Rio de Janeiro/RJ, Santa Maria Madalena/RJ, Santo Antônio de Pádua/RJ, São Fidélis/RJ, São Francisco de Itabapoana/RJ, São João da Barra/RJ, São José de Ubá/RJ, São José do Vale do Rio Preto/RJ, São Sebastião do Alto/RJ, Sapucaia/RJ, Sumidouro/RJ, Tanguá/RJ, Trajano de Moraes/RJ, Valença/RJ, Varre-Sai/RJ, Vassouras/RJ e Volta Redonda/RJ.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**PISO SALARIAL**

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

Os empregados abaixo mencionados terão os salários que se seguem, a partir de 1º de Março de 2011:

- OPERADOR DE PISCINAS	R\$ 651,90
- GUARDIÃO DE PISCINAS/OPERADOR	R\$ 787,68
- SUPERVISOR DE PISCINAS	R\$ 1.063,39

Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Março de 2011.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os valores retro-mencionados foram reajustados no percentual de 6% (seis por cento), sobre os salários de 1º de Março de 2011.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas poderão pagar as diferenças de salário, nos contra cheques dos meses de Julho e Agosto de 2011.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS

Todos os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas na Cláusula Terceira, serão reajustados em Março de 2011 em 6% (seis por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para as jornadas inferiores a 44 horas semanais, o piso salarial será proporcional às horas trabalhadas, no entanto, nunca inferior ao piso salarial da categoria de Asseio e Conservação, qual seja, R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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 TERCEIRO:

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 na Cláusula Terceira, do 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 - CONTRA CHEQUE

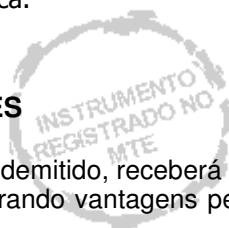
As empresas pagarão o salário por meio de contra cheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

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 SÉTIMA - 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.



GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário será pago conforme determina a Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Qualquer ajuste na presente cláusula, de natureza legal, deverá ser instituída através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 horas e 05:00 horas, será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro, do Art. 73, da CLT.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação, seja em forma de tíquete ou em pecúnia, no valor de R\$ 6,00 (seis reais), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que, por força da convenção coletiva de trabalho de 2010, concedem um auxílio alimentação no valor de R\$ 5,00 (cinco reais), terão um prazo de até 1º de Agosto de 2011 para adequarem-se ao implemento do reajuste do benefício no valor previsto no caput, qual seja, R\$ 6,00 (seis reais), que será válido para todos os empregados, indistintamente, a partir de 1º de Agosto de 2011.

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.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

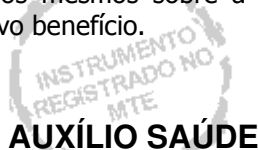
PARÁGRAFO ÚNICO:

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

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 18,50 (dezoito reais e cinquenta centavos) por empregado, a partir de 01 de Maio de 2011, conforme determinado na Assembléia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica, extensiva a cobertura aos dependentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 23.10.98, pelos Sindicatos Convenientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado, após ter sido efetuado o desconto de que trata o caput da presente cláusula, deverá comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica ou sua exclusão.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

Por esta cláusula fica garantido pela FETHERJ Federação dos 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 às categorias profissionais 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 valores, requisitos e condições previstas no Manual de Orientação e Regras anexo que é parte integrante desta cláusula, 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\$ 3,60 (três reais e sessenta centavos), descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de R\$ 3,00 (três reais), tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. O valor total de R\$ 6,60 (seis reais e sessenta centavos), a partir de 1º de maio de 2011, deverá ser recolhido à gestora do Benefício 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 o 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 o item "O" 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 disponíveis nas sedes dos sindicatos laboral e patronal.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003, 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 DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO

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

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 - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função, quando readmitidos no período de 6 (seis) meses após a respectiva demissão.



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

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO

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

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DESVIO DE FUNÇÃO

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

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PONTO ELETRÔNICO

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

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

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

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei nº 9.601, 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 pela Entidade Laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PERMISSÃO DE TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS

Fica assegurado ao trabalhador das empresas de Piscinas, que pela natureza do contrato, devam exercer suas funções aos domingos, tais como, em clubes, associações recreativas, condomínios e outros locais inerentes à atividade da empresa, o descanso semanal em outro dia da semana, conforme previsto no § Único, do Art. 68, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Da mesma forma fica permitido o trabalho em dias de feriados nacionais e religiosos, respeitando, no entanto, os acréscimos legais, que neste caso, será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, conforme previsto no Art. 70 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

As empresas ficam autorizadas, conforme Decreto-lei nº 5.452/43-CLT – Art. 58-A, Medida Provisória 2.164-41 – 08/2001, a contratar guardião/ operador em regime de tempo parcial para trabalhar três vezes por semana, podendo recair em qualquer dia da semana, inclusive feriados.

PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de trabalho diária do empregado será de oito horas com intervalo de uma hora para refeição e/ou descanso, ou jornada ininterrupta de seis horas, percebendo seus salários no 5º dia útil do mês subsequente, em conformidade com o total de horas mensais trabalhadas no período de apuração do ponto, conforme estabelecido pela empresa.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - E.P.I

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 nº 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) 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 quatro meses.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese da não devolução do(s) último(s) uniforme(s) e/ou equipamento(s) de proteção individual recebido(s), o empregado fica obrigado a restituir o empregador pelo percentual de 60% (sessenta por cento) do valor total dos mesmos.

PARÁGRAFO QUARTO: Considera-se falta grave do trabalhador, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no "caput" desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 pela Federação.

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 pela Federação, desde que a empresa não tenha serviço médico próprio.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os atestados médicos serão obrigatoriamente encaminhados pelos integrantes da categoria no 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 - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS

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

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 19 de Outubro de 2011, 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 2011, 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 2011, 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 1 (hum) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 17 de Agosto de 2011, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 17 de Agosto de 2011, 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL COLABORATIVA LABORAL

As empresas descontarão mensalmente de todos os empregados, a importância de R\$ 2,80 (dois reais e oitenta centavos) por mês, de cada integrante da categoria profissional, conforme deliberado na Assembléia Geral Extraordinária, para benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos na área trabalhista; vara de família; previdenciária e homologações; serviços de fiscalização trabalhista, conferência de cálculos trabalhistas; cálculos para aposentadoria; trâmites para aposentadoria junto ao INSS, e acompanhamento de processo e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológico dos cursos e treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na Cláusula Vigésima Nona da presente Convenção Coletiva. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. Fica assegurado ao empregado o direito de opor-se ao referido desconto, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do opoente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas deverão efetuar o depósito da Contribuição Social Colaborativa no Banco do Brasil S.A. agência 0392-1, conta corrente nº 707115-9 no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Social Colaborativa, acrescidos de atualização monetária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas abrangidas por esta Convenção descontarão de cada empregado representado pelo Sindicato Laboral, em folha de pagamento, a quantia de R\$ 30,00 (trinta reais), sendo R\$ 15,00 (quinze reais) no contra cheque do mês de Julho/2011 e R\$ 15,00 (quinze reais) no contra cheque do mês de Agosto/2011, a fim de custear os Serviços Assistenciais do respectivo Sindicato, podendo o empregado opor-se, no prazo de 10 (dez) dias, a partir do protocolo do presente instrumento coletivo na Delegacia Regional do Trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral. Este valor deverá ser repassado pelas empresas através de depósito no Banco do Brasil S.A. agência 0392-1, conta corrente nº 707115-9, no prazo máximo de 10 (dez) dias após cada desconto, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal, caso contrário, será

cobrada multa de 2% (dois por cento) ao mês. As empresas terão o prazo de 5 (cinco) dias para enviarem à secretaria do Sindicato Laboral, cópia do recibo de depósito bancário acompanhada da folha de pagamento ou das Guias de Recolhimento da Previdência Social (GRPS).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 Convenentes, 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO EMPREGADO DE ASSEIO

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS

As divergências surgidas na vigência desta Convenção poderão ser dirimidas pelos Sindicatos Convenentes, através de Termos Aditivos específicos, bem como na Comissão de Conciliação Prévia Intersindical ou na Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - VALIDADE**

A presente Convenção terá vigência a partir de 01 de Abril de 2010 à 28 de Fevereiro de 2011, revogando-se as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de asseio e conservação do ano de 2010, sem prejuízo da categoria profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 ÚNICO:

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

MANOEL MARTINS MEIRELES
PRESIDENTE

FED DOS EMPREGADOS EM TURE HOSP DO RIO DE JANEIRO

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 FAMILIAR



MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR

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	5
E. Apresentação de documentos.....	5
F. Inadimplência	5
F. Sanções pactuadas.....	5
F. Recolhimento a menor	5
G. Benefício Social Familiar	5/6
H. Atendimento 24 horas	6
I. Serviço funeral	6
J. Assistência Financeira Imediata.....	6
K. Manutenção de Renda Familiar.....	7
L. Assistência Alimentícia	7
M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física	7/8
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 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 reestruturarem, 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 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) - 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.5) - Os trabalhadores farão jus à assistência, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente no dia do vencimento.

A.6) - 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 gestora 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) - Benefício Social Familiar :

G.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão solicitadas pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 773 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 MTE. Outros documentos SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.

H) - Atendimento 24 horas:

Pelo sistema telefônico de discagem gratuita **0800 773 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\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos 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\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) pelo período de 12 (doze) 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 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 similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

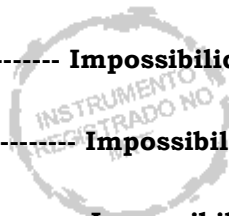
M) - Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:

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.

- **ALIENAÇÃO MENTAL -----Debilidade 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**



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.





