

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00217/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/07/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035064/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46000.004089/2011-45
DATA DO PROTOCOLO: 08/07/2011

FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES, CNPJ n. 01.522.289/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA;

E

ACTIVE ENGENHARIA LTDA, CNPJ n. 68.287.143/0001-60, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO JOSE SANCHES; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação, Trabalhadores Prestadores de Serviços (exceto em Empresas de Segurança e Vigilância), Trabalhadores na Limpeza Urbana e Trabalhadores na Manutenção de Areas Verdes, Parques e Jardins**, com abrangência territorial em **BA, RJ, RN, RS e SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1º de maio de 2011, serão garantidos os seguintes salários normativos:

Oficce-Boy	R\$ 545,00
------------	------------

Demais Funções	R\$ 676,85
----------------	------------

1 - ENCARREGADOS/ ASSEMELHADOS:

Aos empregados que exerçam a função de Encarregado serão garantidos os seguintes salários normativos:

a)- responsável por até 10 (dez) empregados □ valor equivalente ao salário normativo da área mais 10% (dez por cento);

b)- responsável por 11 (onze) a 20 (vinte) empregados □ valor equivalente ao salário normativo da área mais 20% (vinte por cento);

c)- responsável por 21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados □ valor equivalente ao salário normativo da área mais 30% (trinta por cento);

d)- responsável por 31 (trinta e um) ou mais empregados □ valor equivalente ao salário normativo da área mais 50% (cinquenta por cento);

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empregadora corrigirá os salários percebidos por seus empregados a partir de 1º de maio de 2011, levando-se em conta para aplicação os salários base vigentes em 01/05/2010, seguindo os seguintes critérios:

a) salários até R\$ 2.713,20 (dois mil setecentos e treze reais e vinte

centavos) mensais serão reajustados em 8% (oito por cento);

b) a parcela salarial a partir de R\$ 2.713,21 (dois setecentos e treze reais e vinte e um centavos) mensais serão reajustados em 7% (sete por cento).

- 1 - **COMPENSAÇÃO:** A empresa poderá compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º maio de 2010 a 30 de abril de 2011, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO - PRAZO

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento da remuneração mensal de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

As férias deverão ser pagas até 2 (dois) dias antes do seu início de gozo.

- 1 - O não pagamento no prazo estabelecido acarretará multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

É facultado à empresa firmar convênio com farmácias ou drogarias ou outra modalidade, para aquisição de remédios pelos empregados.

1- o desconto será efetuado em folha de pagamento, com a anuência do empregado, no mês subsequente a compra.

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA NONA - RESCISÃO - SALDO DE SALÁRIOS

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A empresa pagará a seus empregados o seguinte adicional:

PERICULOSIDADE:

- a) De 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS - INTEGRAÇÃO

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As partes constituirão uma comissão com características de paridade e formada por três representantes de cada com o objetivo de estudar a viabilização de implantação de Programa de Participação nos Resultados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE REFEIÇÃO

A Empresa concederá aos seus empregados, tíquete para refeição e/ou alimentação fornecido por empresas administradoras de sistemas de refeições convênio, credenciados junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador PAT.

A empresa concederá a todos os seus trabalhadores, sem ônus aos mesmos, a quantia de 22 (vinte e dois) vales-refeição no valor facial de R\$ 8,05 (oito reais e cinco centavos) para quem labora jornada de segunda a sexta-feira, sendo que para quem labora jornada de segunda a sábado serão concedidos 26 (vinte e seis) vales no mesmo valor facial, podendo ser descontado até R\$ 1,20 (um real e vinte centavos) por vale refeição do empregado.

1 Caso o trabalhador seja deslocado do local de rotina do seu trabalho a empresa deverá complementar o valor facial do vale-refeição até que atinja o teto de R\$ 9.65 (nove reais e sessenta e cinco centavos).

2. - Fica estabelecido que a não retirada do **vale-refeição** até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. A empresa se obriga a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

2.1. - A empresa poderá fornecer o vale-refeição através de ticket (papel) ou por meio eletrônico (informatizado), desde que seja até o último dia útil do mês que antecede a utilização dos mesmos.

3 - O vale-refeição deverá ser entregue até o dia 30 (trinta) do mês anterior ao referido mês de direito.

4 - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

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

1 Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, a empresa se obriga a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

Se na empresa trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não exista creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a 5% (cinco por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho menor até 6 (seis) meses de idade, mediante comprovação de despesas com a guarda, vigilância e assistência aos filhos.

1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do(s) filho(s);

2 - O benefício se aplicará aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.

3 - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA - INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR

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

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO INDIRETA

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, a empresa facultará a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas em uma das Delegacias do Ministério do Trabalho e Emprego.

1 □ Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, sob pena de multa de 1 (um) salário recebido pelo trabalhador, para as homologações das rescisões do contrato de trabalho e, entrega das guias TRCT para saque do FGTS e seguro desemprego, quando devido.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

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

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

A empresa fica obrigada a antecipadamente reembolsar as despesas de condução de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL do sindicato profissional representativo.

Relações de Trabalho □ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA

A empresa fica obrigada a comunicar seus empregados, com antecedência de 48(quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

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

2 - as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local de serviço ou plantões deverão ser pagas antecipadamente.

3 - a transferência intermunicípio deverá ter a anuência prévia do empregado.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho da categoria será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

1 □ Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 06 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas semanais, o piso salarial mínimo da respectiva função estabelecida na cláusula 02.

2 □ Fica estipulada a jornada de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), em turnos da 07:00 as 19:00 e das 19:00 as 07:00, para os trabalhadores que exercem a função de Bombeiro Civil, Bombeiro Hidráulico (encanador), Eletricista, Eletrotécnico e Mecânico de Ar Condicionado (Mecânico de Refrigeração), nos setores de Manutenção Predial, Hospital e Bancário.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS AO SERVIÇO

A empresa considerará justificadas as ausências do empregado ao serviço, nos seguintes casos:

a) quando da apresentação de atestados médicos justificativos emitidos pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico da entidade sindical profissional e seus conveniados.

b) ao estudante para prestação de exames, desde que em estabelecimento oficial de ensino, autorizado ou reconhecido, pré-avisado a empresa com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

c) para recebimento do P.I.S. (Programa de Integração Social), uma vez por ano.

d) em caso de falecimento do cônjuge ou companheira(o), filhos, pai e mãe, até 2(dois) dias úteis consecutivos.

e) quando do acompanhamento de filho menor e ou inválido para consulta médica, mediante comprovação.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHADO

A empresa se obriga a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte:

REFEITÓRIOS:

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

VESTIÁRIOS:

Nos locais com mais de 10(dez) empregados, deverá ser fornecido vestiários

com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente;

UNIFORMES:

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

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

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

1 - A empresa se compromete a fornecer, trimestralmente, a FENASCON relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

CIPA □ composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

1 □ Os resultados dos trabalhos desenvolvidos pela comissão, servirá como balizamento para providências que deverão ser tomadas pelas partes.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MENSALIDADES SINDICAIS

A empresa se obriga em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical,

e recolher a respectiva importância a FENASCON até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As empresas recolherão aos cofres da entidade sindical profissional, através de guias próprias fornecidas pela mesma, até o dia 10 de julho de 2010, o valor correspondente ao montante do desconto efetuado em folha de pagamento dos empregados, referente à contribuição assistencial autorizada pela assembléia geral, correspondente a 5% (cinco por cento) do salário bruto já reajustado, de uma única vez, sem nenhum ônus ao trabalhador.

1- O não recolhimento no prazo legal, implicará na multa de 5% (cinco por cento) sobre o montante devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, além das demais cominações estabelecidas na legislação em vigor.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A empresa contribuirá mensalmente, em favor da FENASCON, com a importância equivalente a 0,5% (cinquenta centésimo por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados.

a)- O referido recolhimento deverá ser feito até o décimo dia útil de cada mês, iniciando-se o recolhimento no mês de junho/2011 na sede da entidade profissional ou em banco autorizado, conforme guia de recolhimento encaminhada pela FENASCON;

b)- A empresa se não efetuar o recolhimento no prazo citado arcará com multa de 5% (cinco por cento) sobre o total devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e em caso de cobrança judicial arcará com honorários advocatícios na base de 5% (cinco por cento);

c)- A empresa encaminhará mensalmente a FENASCON, cópia autenticada das guias de recolhimento do FGTS, para conferência do valor recolhido.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PRAZOS E MULTAS

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

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20%(vinte por cento) do salário mínimo vigente no país.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR

A FENASCON prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a este Acordo Coletivo de Trabalho, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelos trabalhadores do segmento e respectiva Empresa.

Os valores, requisitos, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientação e Regras anexo e parte integrante desta cláusula.

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, a empresas, inclusive se oferecer qualquer benefício análogo, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 de cada mês e, **a partir de 10/03/2011**, o valor de **R\$ 8,20 (oito reais e vinte centavos)** por trabalhador.

Conforme decisão em assembléia dos trabalhadores, a Empresa poderá descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 2,54 (dois reais e cinqüenta e quatro centavos)**.

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

Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar a provisão financeira para cumprimento dessa assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

Sempre que necessário à comprovação do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site www.assistenciasindical.com.br.

O descumprimento da presente cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (ADMINISTRADORES E/OU CONTABILISTAS), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao

descumprimento, conforme artigos 186, 927 e 934, do Código Civil.

JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA
Presidente
FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES

ANTONIO JOSE SANCHES
Diretor
ACTIVE ENGENHARIA LTDA

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

FENASCON

ÍNDICE REMISSIVO

Legalidade da cláusula
Introdução (leitura obrigatória)

Orientações e regras

- A. Forma de Recolhimento
- B. Prorrogação
- C. Recolhimento a maior ou em duplicidade
- D. Certificado de Regularidade
- E. Apresentação de documentos
- F. Inadimplência
- F. Sanções pactuada
- F. Recolhimento a menor
- G. Assistência Social Familiar Sindical**
- H. Atendimento 24 horas
- I. Serviço funeral
- J. Assistência Financeira Imediata
- K. Manutenção de Renda Familiar
- L. Assistência Alimentícia
- M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física
- M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho
- N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos
- O. Comunicação de Eventos

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 pelas 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 a 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) - 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) - 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 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\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos 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\$ 1.000,00 (hum mil 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\$ 1.000,00 (hum mil 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 tickets, 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	Debilitação mental completa e permanente.
VISÃO	Impossibilidade completa e permanente.
AUDIÇÃO	Impossibilidade completa e permanente.

FALA	Impossibilidade completa e permanente.
TETRAPLEGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
PARAPLEGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
BRAÇO	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
OMBRO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
COTOVELO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PUNHO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
MÃO	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
QUADRIL	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PERNA	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
JOELHO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PÉ	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
ENCURTAMENTO DE PERNA	Em 5 centímetros ou mais.

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

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.

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