

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00435/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/12/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055998/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46473.005515/2014-44
DATA DO PROTOCOLO: 17/09/2014

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

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

IMC SASTE-CONSTRUCOES, SERVICOS E COMERCIO LTDA., CNPJ n. 67.706.853/0001-14, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). SERGIO SALOMAO ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º 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 EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA), TRABALHADORES NA LIMPEZA URBANA E TRABALHADORES NA MANUTENÇÃO DE ÁREAS VERDES, PARQUES E JARDINS**, com abrangência territorial em **AC, AL, AM, AP, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, MT, PA, PB, PE, PI, PR, RJ, RN, RO, RR, SC, SE e TO**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O piso mínimo da categoria será de R\$ 823,50.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

As empresas corrigirão os salários percebidos por seus empregados a partir de 1º de maio de 2014, levando-se em conta para aplicação os salários base vigentes em 1º de maio de 2013, o seguinte reajuste salarial:

1 – Sobre os salários/pisos profissionais – aplicação de 9% (nove por cento);

2 – Salários superiores aos salários/pisos profissionais até o valor de R\$3.999,99 (três mil novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos) – aplicação de 7% (sete por cento);

3 - Salários a partir de R\$4.000,00 (quatro mil reais) - aplicação de 5,81% (cinco vírgula oitenta e um por cento).

Parágrafo único - COMPENSAÇÃO: A empresa poderá compensar os aumentos concedidos espontaneamente, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término

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 aos serviços prestados, através de depósitos bancários, em conta própria do trabalhador, independente de sua autorização, conta esta aberta ou aceita pela empresa, dentro do regime de conta conveniada, firmada com uma instituição bancária, desde que com isenção de taxas aos empregados.

1 - As Empresas deverão proporcionar aos trabalhadores, sem prejuízo da remuneração, tempo hábil para recebimento no banco, caso ele não tenha conta-corrente, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e no horário bancário, excluindo-se os horários de almoço.

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

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

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna, trabalhada entre 22h e 5h, será remunerada com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A empresa IMC SASTE pagará a seus empregados adicional de 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em TRABALHO OFF-SHORE, ou onde houver a incidência:

1 – A exposição da periculosidade sobre a jornada extraordinária será paga a partir do salário-base.

Prêmios

CLÁUSULA NONA - PRÊMIOS - INTEGRAÇÃO

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As partes poderão constituir uma comissão com características de paridade, com o objetivo de estudar a viabilização de implantação de Programa de Participação nos Resultados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, o benefício de auxílio refeição no valor unitário mínimo líquido de R\$16,00 (dezesesseis reais), por dia efetivamente trabalhando, de forma que não será devido esse benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independente de sua origem, e férias.

Parágrafo primeiro – As empresas estão autorizadas a descontar R\$ 1,00 (um real) da folha de pagamento do trabalhador, caso comprovem inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Parágrafo segundo – Estão desobrigadas do fornecimento desse benefício, as empresas que fornecem ou vierem a fornecer alimentação no local de trabalho ou local da prestação de serviços, ou ainda, no caso do cumprimento da obrigação ser efetuada diretamente pelo tomador de serviços.

Parágrafo terceiro - 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.

a) - A empresa IMC SASTE poderá fornecer o vale-refeição através de tíquete (papel) ou por meio eletrônico (informatizado ou cartão magnético), desde que seja até o último dia útil do mês que antecede a utilização dos mesmos, salvo para o caso em que haja admissão em data posterior.

b) - O vale-refeição deverá ser entregue até o dia 30 (trinta) do mês anterior ao referido mês de direito, salvo para o caso em que haja admissão em data posterior.

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

d) - Fica a Empresa IMC SASTE desobrigada do fornecimento desse benefício quando fornecer alimentação no local de trabalho ou local da prestação de serviços, ou ainda no caso do cumprimento da obrigação ser efetuado diretamente pelo tomador de serviços.

e) - Nos contratos onde não houver condições logísticas de atendimento com utilização do sistema de refeição coletiva, individual ou ainda em redes de atendimento (bares, casas, restaurantes, lojas de alimentação e etc.) devidamente constituídas (pessoa jurídica) que utilizem vales refeições, vales alimentação ou possam atender em escala de quantidades, a empregadora poderá realizar o pagamento de valor correspondente ao custo de alimentação individual e local, considerando-se um valor básico de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) por dia trabalhado em regime normal até o limite de 2 horas além da jornada de trabalho, sendo que acima deste período será pago o valor correspondente a outra alimentação, creditando os valores correspondentes em folha de pagamento, sem que haja a vinculação como salário e seus respectivos reflexos, conforme jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal.

f) - Em caso do trabalhador ser convocado para trabalhar em caráter de hora extra o mesmo receberá antecipadamente o vale refeição para aquele dia de trabalho.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

2 - Nos locais onde não houver condições logísticas de atendimento com utilização do sistema de transporte coletivo público ou privado, ou ainda a sua ausência, a empregadora deverá realizar o pagamento de valor correspondente ao deslocamento individual, considerando-se um valor básico de R\$ 5,00 (cinco reais) por dia trabalhado, creditado em folha de pagamento, sem que haja vinculação como salários e seus respectivos reflexos, conforme jurisprudência firmada pelo Superior Tribunal Federal.

3- Em caso do trabalhador ser convocado para trabalhar em caráter de hora extra o mesmo receberá antecipadamente o vale transporte para aquele dia de trabalho.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo da Assistência Social Familiar Sindical, fica facultada a Empresa IMC SASTE a contratação de Seguro de Vida para os seus empregados efetivos, mediante a contratação de seguradora de sua livre escolha, com as seguintes coberturas mínimas:

I - Em **CASO DE MORTE NATURAL** do empregado segurado será disponibilizada pela Seguradora ao responsável a importância total de R\$19.558,80 (dezenove mil, quinhentos e cinquenta e oito reais e oitenta centavos), após a entrega dos documentos exigidos pela seguradora.

II - Em **CASO DE MORTE ACIDENTAL** do empregado segurado será disponibilizada pela Seguradora ao responsável a importância total de R\$ 21.319,09 (vinte e um mil e trezentos e dezenove reais e nove centavos), após a entrega dos documentos exigidos pela seguradora.

III - Em **CASO DE INVALIDEZ PERMANENTE OU FUNCIONAL** do empregado segurado será disponibilizada pela Seguradora ao responsável a importância total de R\$ 21.319,09 (vinte e um mil e

trezentos e dezenove reais e nove centavos), após a entrega dos documentos exigidos pela empregadora.

IV - A Seguradora pagará ao Segurado Empregado o valor de R\$ 3.908,50 (três mil e novecentos e oito reais e cinquenta centavos) a título de assistência funeral, devendo a IMC SASTE antecipar até 25% deste valor ao responsável.

V - A Empresa IMC SASTE fornecerá por 12 meses uma cesta básica de 30 quilos aos dependentes do segurado empregado falecido.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Parágrafo Primeiro – O **SINDICATO LABORAL** prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a este Acordo Coletivo de Trabalho, benefícios sociais em caso de: incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física, falecimento e quando do nascimento de seus filhos, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical Patronal.

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

Parágrafo Terceiro - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/08/2014**, o valor de **R\$ 10,00 (dez reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo. Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 1,00 (hum real)**.

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

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

Parágrafo Sexto - O empregador que por ocasião do óbito, do fato causador da incapacitação ou do nascimento de filhos do trabalhador, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "F" do manual anexo.

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

Parágrafo Oitavo - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão

financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

Parágrafo Décimo - Sempre que necessário à comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Décimo Primeiro - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE

O Salário dos empregados admitidos após a data base 01/05/2013 e até 30/04/2014, deverá ser reajustado na proporcionalidade na razão de 1/12 por mês trabalhado, considerando, como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias, da seguinte forma:

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - RESCISÃO INDIRETA

Em caso de descumprimento de quaisquer combinações 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.

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:

- 1** - comunicado pela Empresa IMC SASTE por escrito e contra-recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
- 2** - A redução de 02 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante a opção única do empregado por um dos períodos ou por 7 (sete) dias corridos durante o período;
- 3** - O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI do artigo 7º. da Constituição Federal, ficando garantidos aqueles mais favoráveis ao empregado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 intermunicipal deverá ter a anuência prévia do empregado.

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, ou 220 horas mensais e o salário a ser pago aos empregados sob regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral nos termos do artigo 58-A e seus parágrafos da CLT.

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 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, desde que atendam as condições previstas na legislação.

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 4(quatro) dias úteis consecutivos.

e) em caso de falecimento de irmão (ã) e pessoa que viva comprovadamente sob sua dependência econômica, até 02 (dois) dias úteis consecutivos;

f) em caso de falecimento de sogro ou sogra, em cada 12 (doze) meses de trabalho, até 01 (um) dia útil subsequente, ou em cada 12 (doze) meses de trabalho para doação voluntária de sangue devidamente comprovada e para internação hospitalar de dependentes legais.

g) quando do acompanhamento de filho inválido para consulta médica, mediante comprovação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO OFF-SHORE

Para os empregados Embarcados em Plataforma Marítima da Petrobras, a IMC SASTE garantirá a aplicação integral da Lei 5.811 de 11/10/72.

1 - O início da Jornada de Trabalho do empregado que trabalha embarcado, não inclui o tempo despendido do deslocamento residência / Plataforma;

2 - O dia do desembarque será considerado como início do período de folga.

3 - Os dias Embarcados e efetivamente trabalhados além dos 14 dias deverão, preferencialmente ser convertidos em folga, ou na impossibilidade ser pagos com remuneração de 100% (cem por cento).

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

Nos termos do artigo 135 da CLT, a Empresa IMC SASTE comunicará aos empregados, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data do início do período de gozo individual de férias;

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

2 - É vedado à Empresa IMC SASTE interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

3 - A Empresa IMC SASTE quando cancelar as férias já comunicadas, conforme o caput acima, ressarcirá as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

4 - As férias dos empregados estudantes deverão coincidir, preferencialmente, com as férias escolares.

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

Licença Aborto

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não provocado, não criminoso, nos termos legais, devidamente comprovado e desde que a gravidez tenha sido comunicada à Empresa IMC SASTE, a Empregada terá direito a uma estabilidade de 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da data do aborto.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO, REFEITÓRIOS E VESTIÁRIOS

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

REFEITÓRIOS:

Nos locais com mais de 20 (vinte) empregados, deverá ser fornecido local apropriado para refeições dos mesmos, caso não seja fornecido tíquete aos empregados, conforme Clausula 5, ou ainda no caso do cumprimento da obrigação ser efetuada diretamente pelo tomador de serviços.

VESTIÁRIOS:

Nos locais com mais de 20(vinte) empregados, deverá ser fornecido vestiários com armários e chuveiros, quando da concordância do cliente ou o tipo de trabalho exercido requerer.

UNIFORMES:

Deverão ser fornecidos, gratuitamente, a primeira remessa de uniforme, aos seus empregados, macacões e outras peças de vestimenta, quando exigidos na prestação de serviço ou se as condições de trabalho assim determinarem.

A manutenção do fornecimento gratuito ocorrerá desde que, respeitado a vida útil do mesmo, conforme manual do fabricante ou de acordo com as condições de trabalho.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS

A Empresa IMC SASTE se obriga a realizar por sua conta, sem ônus para os empregados, todos os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, nos termos da NR-7 e da Portaria 3.214/83.

Parágrafo Único - O exame médico demissional será dispensado sempre que houver sido realizado qualquer outro exame médico obrigatório em período inferior a 135 dias, para empresa de grau de risco 1 ou 2 e inferior a 90 dias para empresas de grau de risco 3 ou 4, conforme item 7.4.3.5 da NR-7. Esses prazos poderão ser ampliados em até mais 135 dias ou mais 90 dias, respectivamente, em decorrência de negociação coletiva, com assistência de profissional indicado de comum acordo entre as empresas e os Sindicatos Patronal e Laboral, conforme o item 7.4.3.5.1 da NR-7.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

O valor correspondente ao montante da 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 ônus para o trabalhador.

1- O não recolhimento no prazo legal implicará na multa de 2% (dois 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 TERCEIRA - 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/2013 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRA-CHEQUE

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas em uma das Delegacias do Ministério do Trabalho e Emprego da localidade, ou através de Entidades filiadas à FENASCON.

1 - Fica estipulado os prazos contidos no artigo 477 da CLT, para quitação da rescisão trabalhista, quanto aos valores a serem recebidos pelos empregados.

2 - O Ato da homologação obedecerá a agenda do Ministério do Trabalho e Emprego ou da FENASCON, acrescendo o prazo máximo de 10 (dez) dias, sob pena de multa de 01 (um) salário recebido pelo trabalhador, sem prejuízo da multa estipulada no artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

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

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

SERGIO SALOMAO
Sócio
IMC SASTE-CONSTRUÇOES, SERVICOS E COMERCIO LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÃO BENEFICIO SOCIAL

ÍNDICE REMISSIVO

Assuntos :

Página

Legalidade da cláusula	2
Introdução (leitura obrigatória)	3

Orientação 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

Benefício Social Familiar

..... **6**

G. Atendimento 24 horas	6
H. Serviço funeral	6
I. Benefício Financeiro Imediato	7
J. Manutenção da Renda Familiar	7
K. Benefício Alimentar	7
L. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física	7
M. Cartões de Identificação e Procedimentos	8
N. Comunicação de Eventos	8
O. Reembolso de Rescisão.....	9

P. Cônjuge e filhos	9
Q. Benefício Natalidade	9
R. Benefício Cultural	9
S. Benefício Orientação	10
T. Benefício Capacitação	10
U. Benefícios definidos pelos Sindicatos	11
Tabela de Benefícios	11

-
-
-
-
-

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

Abaixo reproduzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/MTE/No. 92/2008

Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

“ 20. Diferentemente de outros ramos do direito, o direito do trabalho se constitui de bases constitucionais, legais e negociadas, haja vista que a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional preveem que os direitos negociados fazem lei entre as partes.

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

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

23. E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que preveem

benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.

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

25. Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de benefício social proporciona mais um benefício ao trabalhador acometido de um infortúnio que resulte em sua invalidez, e à sua família, caso o infortúnio resulte em falecimento.

26. Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.

27. Diante do exposto, do ponto de vista das relações do trabalho, e em face da liberdade de negociação entre as partes consagrada pela Constituição Federal, entende-se não haver ilegalidade na cláusula denominada “benefício social familiar”.

-
-
-

INTRODUÇÃO

Preparamos este manual com o intuito de facilitar aos Departamentos de Pessoal e Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do Benefício Social Familiar estabelecido pelo seu sindicato.

O Benefício Social Familiar tem como objetivo, amparar e transmitir tranquilidade aos trabalhadores e seus familiares em momentos felizes, no caso de nascimento de filhos dos trabalhadores ou de fatalidade, seja de que natureza for, independente de idade, doença pré-existente, ou qualquer *causa mortis*, sem quaisquer burocracias ou carências, independente, inclusive, do fato da empresa estar ou não contribuindo na forma prevista em Convenção Coletiva de Trabalho.

Os benefícios sociais descritos neste Manual de Orientação e Regras poderão ser disponibilizados pelo seu sindicato separadamente ou em grupos, de acordo com as necessidades do segmento profissional, e ainda poderão ser criados novos benefícios sociais para uma melhor relação entre o trabalhador e sindicatos.

A ocorrência de uma fatalidade desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio dos procedimentos funerários e para sua subsistência até que

se reestruturem, o que as obrigam a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.

As apólices de seguro de vida (que recomendamos como um complemento do Benefício Social Familiar e um *plus* a mais ao trabalhador), por exigência legal, possuem caráter de indenização meramente financeiro e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exige comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, como, legitimidade de uma união estável, legitimidade de filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

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

-

ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) – Forma de recolhimento:

A.1) – Os boletos para recolhimento desta contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira do Benefício Social Familiar estarão a disposição no site www.beneficiosocial.com.br os quais deverão ser complementados com: o Código de Recebimento Mensal da Transmissão de Dados ao MTE e a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

A.2) – Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de qualquer relação nominal de trabalhadores.

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

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

A.5) – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantido ao empregado todos os benefícios previstos na cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

A.6) – Os trabalhadores farão jus aos benefícios, do primeiro ao último dia do mês, sendo que a quitação do boleto ocorrerá impreterivelmente até o dia do vencimento previsto no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

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

B) – Prorrogação:

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

C) – Recolhimento a maior ou em duplicidade:

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

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

D) – Certificado de Regularidade:

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

D.2) – Visando maior celeridade na obtenção do Certificado de Regularidade, deverão as empresas comunicar formalmente a gestora dos benefícios quando do início, encerramento ou paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou último CAGED.

E) – Da Apresentação de documentos:

E.1) – O empregador, sempre que solicitado pelos Sindicatos ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão dos benefícios ou verificações de auditoria.

F) – Sanções pactuadas:

F.1) – Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração do Benefício Social Familiar, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de recolher sua contribuição, mensalmente, na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato a Entidade, através de sua gestora, o valor total dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou quando do pagamento da rescisão trabalhista havida.

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

F.3) – Se houver desconto dos trabalhadores ou em caso de os empresários fazerem provisão do valor do Benefício Social Familiar, em suas planilhas de custo, sem o devido repasse ao Sindicato, em tese, restará

configurado o ilícito penal de apropriação indébita previsto no art. 168 do Código Penal Brasileiro.

-
-
-
-

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

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

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

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

Os documentos hábeis para a continuidade da prestação do Benefício Social Familiar são: Cópia da ficha de registro do(a) trabalhador(a), último CAGED apresentado ao MTE, e cópia de certidão de nascimento. Outros documentos **SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE EXPRESSAMENTE SOLICITADOS**, se reservando a gestora no direito de solicitar outros documentos que garanta a prestação dos benefícios.

-

G) – Atendimento 24 horas:

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

-

H) – Serviço Funeral:

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

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

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

família do trabalhador.

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

I) – Benefício Financeiro Imediato:

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

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

-

J) – Manutenção da Renda Familiar:

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

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

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

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

K) – Benefício Alimentar:

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

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

L.1) – O presente benefício foi elaborado exclusivamente para atender os trabalhadores que forem considerados **total e permanentemente** incapacitados para o exercício de atividades profissionais, **não**

estando amparadas as demais incapacitações.

L.2) A incapacitação total e permanente deverá ser comunicada pelo empregador, diretamente à Gestora, mediante preenchimento de formulário disponível no site www.beneficiosocial.com.br, no prazo de até 90 (noventa) dias a contar do acidente ou afastamento.

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

L.4) – Visando o atendimento imediato do trabalhador e manutenção do seu sustento, poderá ser **antecipada** a prestação da **Manutenção de Renda Familiar e Benefício Alimentar**, pelo período de dois meses consecutivos, mediante apresentação à gestora, de declaração ou relatório médico informando o CID e sua **incapacitação total e permanente**.

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

M) – Cartões de Identificação e Procedimentos:

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

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

N) – Comunicação de Eventos:

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

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

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

-

O) – Reembolso de Rescisão:

O.1) – O empregador será reembolsado até o valor limite definido pelas Entidades e indicado na **TABELA**

DE BENEFÍCIOS, em decorrência de rescisão trabalhista havida em caso de falecimento ou incapacitação permanente por perda ou redução da aptidão física de trabalhador, contra apresentação do TRCT - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho devidamente assinado pelo trabalhador ou arrimo, conforme o caso, ou outro documento equivalente.

-

P) – Cônjuge e Filhos

P.1) – Cônjuge e filhos menores de idade, oficialmente reconhecidos e dependentes econômico do trabalhador assistido, poderão fazer jus a benefícios, se definidos pelas Entidades e indicados na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, e serão prestados nas mesmas condições previstas nos itens correspondentes àqueles benefícios.

-

Q) – Benefício Natalidade

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

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

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

R) – Benefício Cultural

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

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

R.3) - Por ter cunho social e estritamente cultural, o valor somente poderá ser utilizado para compras nas Lojas Saraiva ou nos sites www.saraiva.com.br e www.siciliano.com.br.

R.4) – O prazo de validade do saldo disponibilizado será informado ao trabalhador ou arrimo quando da entrega do cartão na sua residência.

R.5) – O Assistido é responsável pela guarda do cartão e utilização do saldo disponível, e a entrega ou sua

utilização por terceiros será de sua inteira responsabilidade.

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

S) – Benefício Orientação

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

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

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

T) – Benefício Capacitação

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

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

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

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

U) – Benefícios Definidos pela Entidade:

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

U.2) – Os benefícios indicados na tabela abaixo estão vinculados ao efetivo recolhimento, pelo Empregador, na data convencionada pela Entidade, do boleto disponibilizado pela gestora no site: www.beneficiosocial.com.br e no valor de **R\$ 10,00 (Dez Reais)** por trabalhador indicado no CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) do mês anterior ao do de recolhimento, ou, o último

CAGED informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

TABELA DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS INDICADOS NOS	NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R\$
ITEM "H"	01	2.000,00
ITEM "I"	01	1.800,00
ITEM "J"	12	700,00
ITEM "K"	12	220,00
ITEM "O"	00	0,00
ITEM "P" e "H"	00	0,00
ITEM "P" e "I"	00	0,00
ITEM "Q"	01	700,00
ITEM "R"	00	0,00
ITEM "S"	01	1.000,00
ITEM "T"	00	0,00

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