

# SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO

MUNICÍPIO DE SOROCABA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO - SETOR DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

<b>DE: SAAE - SOROCABA</b>	<b>DATA: 16/10/2014.</b>
<b>Ref.: Pregão Presencial nº 23/2014 - Processo Administrativo nº 4.236/2014 - SAAE.</b> <b>Recurso Administrativo Interposto.</b> <b>Objeto:</b> Contratação de empresa especializada para prestação dos serviços de controle, operação e fiscalização de portarias, em próprios do Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Sorocaba.	
<p>Prezados senhores,</p> <p>O Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Sorocaba, por seu Pregoeiro e Equipe de Apoio, comunica aos interessados que a licitante <b>SM SERVICE SYSTEM TERCEIRIZADOS LTDA. - EPP</b>, interpôs Recurso Administrativo, relativamente à Proposta Final e às Planilhas de Custos e Formação de Preços apresentadas pela licitante <b>LIMPSERVICE SERVIÇOS LTDA. - ME</b>.</p> <p>Informa também que, os autos do processo estão com vista franqueada aos interessados e que o prazo para impugnação ao Recurso Administrativo interposto pela licitante acima mencionada é de <b>03 (três) dias úteis</b>, contados da presente data.</p> <p>Atenciosamente</p>  <p><b>Ivan Flores Vieira</b> <b>Pregoeiro</b></p>	

AO ILUSTRÍSSIMO(A) PRESIDENTE DA COMISSÃO DE LICITAÇÃO DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE  
ÁGUA E ESGOTO – SAAE – SOROCABA/SP

**PREGÃO PRESENCIAL Nº 00023/2014**  
**PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 4236/2014**

**SM SERVICE SYSTEM TEMPORARIA LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n.º 08.431.441/0001- 50, com sede na Rua Bernardo Martins Junior, n.º 455, Jardim Residencial Martinez, Sorocaba, Estado de São Paulo, CEP 18016-325, neste ato representada por seu sócio **Sr. Ednilson Celestino** – portador do CPF n.º [REDACTED] 684.258-[REDACTED] e RG n.º [REDACTED] 222.563 [REDACTED] SSP/SP, vem, respeitosamente, perante a ilustre presença dos senhores, tempestivamente, e nos termos editalícios e legais apresentar seu

#### RECURSO

à aceitabilidade dos preços apresentados pela empresa **LIMP SERVICE LTDA-ME**, pois, foi considerado aceitável por ser compatível com os preços praticados pelo mercado, corolário a habilitação no presente certame.

Todavia, não obstante ser considerado o valor apresentado pela empresa **LIMP SERVICE LTDA-ME** como aceitável, respectivo valor, em confronto com o objeto contratual se apresenta inexecutável, com iminente risco contratual, e certamente a empresa não entregará aquilo que esta propondo, diante das omissões e contradições lançadas em planilhas de custo, ao qual passamos a apontar, senão vejamos:

#### DAS CONTINGÊNCIAS

##### 1. DA INEXEQUIBILIDADE DE PROPOSTA

Nesse sentido, é forçoso citar as lições do eminente jurista Celso Antônio Bandeira de Mello (MELLO, Celso Antônio Bandeira de; Curso de Direito Administrativo, 15ª ed. Malheiros Editores. Rio de Janeiro: 2003, p. 546.), que assim orienta:

Rua Bernardo Martins Junior, nº 455 - Jd. Martinez - CEP 18016-325

Fone: (15) 3237.2005 - Celular (15) 7834.3869 - Sorocaba - SP

E-mail: moraes@moraesseguranca.com.br www.grupomoraes.com.br

  
Ivan Flores Vieira  
Setor de Licitação e Contratos  
25/10/14  
14:25/14

*"Proposta ajustada às condições do edital e da lei, como intuitivamente se percebe, é a que se contém no interior das possibilidades de oferta nela permitidas. Proposta séria é aquela feita não só com o intuito mas também com a possibilidade de ser mantida e cumprida". (grifos nossos).*

Complementando esse entendimento, expressasse José dos Santos Carvalho Filho (CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de direito administrativo, 17ª ed. Lumens Juris Editora. Rio de Janeiro, 2007, p. 209-210.) e Hely Lopes Meirelles (MEIRELLES, Hely Lopes. Licitação e Contrato Administrativo, 10ª ed. Editora RT: 1991, pág. 142.), lastreado no princípio da razoabilidade, a seguir colacionados respectivamente:

*"Julgadas e classificadas as propostas, sendo vencedora a de menor preço, o pregoeiro a examinará e, segundo a lei, decidirá motivadamente sobre sua aceitabilidade. Não há, entretanto, indicação do que seja aceitabilidade, mas, considerando-se o sistema licitatório de forma global, parece que a ideia da lei é a de permitir a desclassificação quando o preço ofertado for inexequível, ou seja, quando não comportar a presunção de que o contrato será efetivamente executado". grifos nossos*

*"...a inexequibilidade manifesta da proposta também conduz à desclassificação. Essa inexequibilidade se evidencia nos preços zero, simbólicos ou excessivamente baixos, nos prazos impraticáveis de entrega e nas condições irrealizáveis de execução diante da realidade do mercado." grifos nossos*

Ressalte-se que se extrai das lições dos eminentes juristas suprarrelacionados que necessariamente deverá a administração pública, não analisar somente o menor preço como critério de que este seja o fator mais vantajoso para a administração pública, mas de forma global, avaliar conjuntamente o menor preço e os quantitativos de qualidade e execução do serviço.

Também se aponte que este tem sido o fato gerador de inúmeros transtornos no âmbito da administração pública que eventualmente tem dispendido tempo e recursos, todavia, não vem recebendo o resultado alcançado.

Fica evidenciado na presente celeuma trazida a esta ilustre Comissão a impossibilidade da empresa ora habilitada executar aquilo que ofertou, diante de sua proposta, e conforme se extrai, por um critério lógico, é fácil chegar à conclusão que fatalmente esta não honrará com seu compromisso:

O art. 48 da Lei 8.666/93, estabelece que:

Art. 48. Serão desclassificadas:

Rua Bernardo Martins Junior, nº 455 - Jd. Martinez - CEP 18016-325

Fone: (15) 3237.2005 - Celular (15) 7834.3869 - Sorocaba - SP

E-mail: [moraes@moraeasseguranca.com.br](mailto:moraes@moraeasseguranca.com.br) [www.grupomoraes.com.br](http://www.grupomoraes.com.br)

(...)

*II - propostas com valor global superior ao limite estabelecido ou com preços manifestamente inexequíveis, assim considerados aqueles que **não venham a ter demonstrada sua viabilidade** através de documentação que comprove que os custos dos insumos são coerentes com os de mercado e que os coeficientes de produtividade são compatíveis com a execução do objeto do contrato, condições estas necessariamente especificadas no ato convocatório da licitação.*

*§ 1º. Para os efeitos do disposto no inciso II deste artigo, consideram-se manifestamente inexequíveis, no caso de licitações de menor preço para obras e serviços de engenharia, as propostas cujos valores sejam inferiores a 70% (setenta por cento) do menor dos seguintes valores:*

- a) média aritmética dos valores das propostas superiores a 50% (cinquenta por cento) do valor orçado pela Administração ou*
- b) valor orçado pela Administração.*

Com efeito, deixou a concorrente de, ora discriminar itens inafastáveis da relação de trabalho dos eventuais empregados a serem alocados, ora os valores discriminados se apresentam distorcidos da realidade legal aplicável, vejamos:

SM

#### INTERVALO INTRAJORNADA

A empresa cota apenas R\$ 15,16 (**fls.433**), para este título, quando na verdade deveria considerar para todos os dias efetivamente trabalhados, numa escala 12x36, em média 16 dias, 1(uma) hora extraordinárias, acrescidas de percentual de 50%, por ser considerada como hora extraordinárias, e lastreado no salário base do profissional (R\$ 995,93), num divisor de 192 horas mensais, tem-se no mínimo o valor de **R\$ 124,50**, sem considerar o seus reflexos.

O pior equívoco foi quanto à planilha de portaria 24 horas (**fls.434**), que prevê custo **R\$ 0,00** neste sentido.

#### HORAS NOTURNA – PORTARIA 24h.

Registre-se que a hora noturna, a partir das 22h, fictamente, conta-se 52'30" (art. 73, § 1º da CLT), ou seja, a cada 7 horas laboradas, considera-se que o trabalhador se ativou por 8 horas, impondo-se a necessidade de se prever valores quanto à prorrogação da hora noturna, todavia, conforme se verifica de uma análise detida nas planilhas (**fls. 434**), a licitante apresenta custo **R\$ 0,00** quanto a este item).

Rua Bernardo Martins Junior, nº 455 - Jd. Martinez - CEP 18016-325

Fone: (15) 3237.2005 - Celular (15) 7834.3869 - Sorocaba - SP

E-mail: [moraes@moraeasseguranca.com.br](mailto:moraes@moraeasseguranca.com.br) [www.grupomoraes.com.br](http://www.grupomoraes.com.br)

### VALE TRANSPORTE

Neste pormenor, lança como valor unitário a título de Vale Transporte – **R\$ 3,00**, conforme se extrai do sítio virtual da empresa pública de Transporte Público de Sorocaba – URBES (<http://www.urbes.com.br/transporte-tarifas> - extraído em 15/10/2014), o custo do Vale Transporte é de **R\$ 3,35**;

Registre-se ainda que no item III-INSUMOS não há ainda nenhuma reserva técnica capaz de suprir tal deficiência, haja vista mencionar neste **item R\$ 0,00**, portanto, a planilha se apresenta equivocada neste sentido.

### FERIADOS TRABALHADOS

Sublinhe-se que o objeto licitado é referente ao prestação de serviço ininterrupto de portaria, por um período de 12 meses, o que inclui feriados, e conforme entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, através da súmula nº 444, assegura a estes trabalhadores em regime de escala 12x36, a **remuneração em dobro**, e não obstante tal previsão consolidada, a empresa se quer cotou qualquer valor neste sentido em ambas as planilhas, seja na de portaria 12 horas e/ou 24 horas.

### PERCENTUAL DE DISSÍDIO 2015

Não obstante a licitação transcorra em 2014, inclusive sendo esta vigência a referência para fins de cotação de salário, não poderia a concorrente deixar de compor os custos sem eventual estimativa de **dissídio coletivo ano 2015**, pois o objeto licitado será entregue praticamente nesta vigência, e conforme se infere da cláusula primeira da CCT 2014 aplicável (SEAC-SIEMACO)- anexa, a partir de Janeiro/2015, já passar vigorar novo piso salarial o que compromete todos os cálculos lançados.

### INCIDÊNCIA DO IMPOSTO ISS

Conforme a Lei Municipal (Sorocaba) 4994/1995, diante da atividade licitada, deveria pelo menos em tese, lançar como alíquota de imposto ISS em seu (BDI) o percentual de **5%**, todavia, conforme se extrai da composição de custos apresentada (**fls. 433**), lança alíquota de **2%**, ou seja, **3% a menos do determinado legalmente**.

### SUPRESSÃO DE BENEFÍCIOS

A corrente habilitada deixou de apresentar em sua composição de custos os seguintes benefícios Convencionais:

- **Deferimento de um tíquete-refeição**, pelo dia 16 de Maio (**cláusula quadragésima quarta**);

Rua Bernardo Martins Junior, nº 455 - Jd. Martinez - CEP 18016-325

Fone: (15) 3237.2005 - Celular (15) 7834.3869 - Sorocaba - SP

E-mail: [moraes@moraesseguranca.com.br](mailto:moraes@moraesseguranca.com.br) [www.grupomoraes.com.br](http://www.grupomoraes.com.br)

- Como não houve especificação de gênero (masculino ou feminino) quanto às futuras contratações, necessariamente deveria cotar **benefício de auxílio creche (cláusula décima quinta)**;
- Também não há menção/cotação ao benefício natalidade (cláusula décima sétima).

Assim, uma situação fica bem clara na atual proposta:

**Os valores apresentados deixam de demonstrar direitos convencionais e trabalhistas inafastáveis, evidenciando a inexecuibilidade, corolário o risco contratual de se cumprir adequadamente àquilo que ofertou.**

O ordenamento jurídico pátrio, sistematicamente, pretere proposta como a ora trazida, e por enquanto vencedora, conforme se infere da interpretação dos textos normativos a seguir colacionados:

Lei 10.520/02

Art. 4º *A fase externa do pregão será iniciada com a convocação dos interessados e observará as seguintes regras:*

(...)

*XI – examinada a proposta classificada em primeiro lugar, quando ao objeto e valor, caberá ao pregoeiro decidir motivadamente a respeito da sua **aceitabilidade**. (grifo nosso)*

## SERVICE SYSTEM

Por conseguinte, diante dos argumentos alhures, resta prejudicada a aceitabilidade da proposta da empresa ora declarada vencedora, pois a avaliação desta não envolve somente a verificação do cumprimento das condições do edital, mas, também, a capacidade de execução do objeto licitado, ou seja, a exequibilidade da proposta.

Independentemente da modalidade licitatória e da expressa previsão acerca da desclassificação de propostas inexecuíveis, resta evidenciado que os valores ora apresentados na proposta da atual vencedora contrariam a lógica, o princípio da eficiência, a legislação trabalhista pátria e direitos convencionais aplicáveis, evidenciando que fatalmente a eleita empresa vencedora até o momento não terá condições de satisfazer as necessidades do poder contratante.

Com efeito, extrai-se dos documentos ofertados, bem como os preceitos normativos ora vigentes, a atual proposta, embora apresente menor preço, diante das citadas omissões, explica-se, o motivo de ter apresentado proposta tal exígua frente ao

Rua Bernardo Martins Junior, nº 455 - Jd. Martinez - CEP 18016-325

Fone: (15) 3237.2005 - Celular (15) 7834.3869 - Sorocaba - SP

E-mail: [moraes@moraesseguranca.com.br](mailto:moraes@moraesseguranca.com.br) [www.grupomoraes.com.br](http://www.grupomoraes.com.br)

objeto ofertado, devendo não ser aceita, pois deliberadamente inexequível, fato este que certamente será revisto por esta ilustre Comissão, e o que desde já se requer.

#### IV – DA CONCLUSÃO

Pelos motivos que foram expendidos acima, requer que a DD. Comissão se digne determinar a procedência do respectivo recurso proposto, conseqüentemente com a reversão da atual decisão, devendo ser imposta a desclassificação a empresa declarada habilitada e vencedora, por não apresentar proposta de custo em parâmetros aceitáveis/ inexecuibilidade da proposta, seguindo o certame nos demais termos, considerando por justa e certa, a apreciação do D. Pregoeiro(a) e equipe de apoio, primando ainda, pela legalidade e vinculação ao instrumento licitatório, prezando-se pela isonomia entre os licitantes e principalmente, pela proposta mais vantajosa ao erário público.

Nestes Termos  
Pede e espera Deferimento.

Sorocaba, 15 de Outubro de 2014

  
SM Service System Tercerizados Ltda. EPP

CNPJ: 08.431.441/0001-50

Sr. Ednilson Celestine

Sócio - CPF n.º 684.258

**SERVICE SYSTEM**

08.431 441/0001-50

SM SERVICE SYSTEM  
TERCERIZADOS LTDA EPP

Rua Bernardo Martins Junior 455  
Jardim Martinez CEP 18016-325  
SOROCABA SP

Rua Bernardo Martins Junior, nº 455 - Jd. Martinez - CEP 18016-325

Fone: (15) 3237.2005 - Celular (15) 7834.3869 - Sorocaba - SP

E-mail: [moraes@moraesseguranca.com.br](mailto:moraes@moraesseguranca.com.br) [www.grupomoraes.com.br](http://www.grupomoraes.com.br)

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001818/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/02/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005008/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46269.000398/2014-48  
DATA DO PROTOCOLO: 10/02/2014

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

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

E

SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA, CNPJ n. 60.113.008/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE LOURENCO PEREIRA;

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 01º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Turismo e Hospitalidade**, com abrangência territorial em **Águas de Santa Bárbara/SP, Angatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Avaré/SP, Botucatu/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Conchas/SP, Coronel Macedo/SP, Guapiara/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Iporanga/SP, Itaberá/SP, Itaipava/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Laranjal Paulista/SP, Mairinque/SP, Paranapanema/SP, Pardinho/SP, Pereiras/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Ribeirão Branco/SP, Riversul/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapiraí/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Tatuí/SP, Tietê/SP e Votorantim/SP.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1º de janeiro de 2014, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), *exceto* as jornadas estabelecidas nas cláusulas: **JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS.**

1.) PISO SALARIAL MÍNIMO no valor de R\$ 820,00 (oitocentos e vinte reais).



2.) Reajuste de 8,61% (oito vírgula sessenta e um por cento) para os demais salários normativos constantes do quadro de funções e salários abaixo transcrito "PISOS SALARIAIS MÍNIMOS":

**PISOS SALARIAIS MÍNIMOS:**

**VALORES EM REAIS:**

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 820,00
COPEIRA	R\$ 843,90
LIMPADOR DE VIDROS	R\$ 927,56
RECEPCIONISTA	R\$ 918,87
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO /ASSEMELHADO	R\$ 995,93
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 918,87
ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS	R\$ 1.082,75
DEDETIZADOR/ASSEMELHADO	R\$ 980,78
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 1.106,17
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO	R\$ 820,00
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 870,51
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 870,51
HIDROJATISTA ( pressão acima de 4.000 psi)	R\$ 1.060,88
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 1.210,19
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 1.210,19



3) Reajuste de 8,61% (oito vírgula sessenta e um por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de salários normativos acima referido e que percebam até o valor de R\$ 1.640,00 (um mil seiscentos e quarenta reais) mensais;

3.1) Para quem ganha entre R\$ 1.640,01 (um mil seiscentos e quarenta reais e um centavo) até R\$ 4.363,85 (quatro mil e trezentos e sessenta e três reais e oitenta e cinco centavos) mensais, o reajuste salarial será escalonado da seguinte forma:

3.1.a) aplicar-se-á 8,61% sobre a parcela salarial até R\$ 1.640,00 (um mil seiscentos e quarenta reais);

3.1.b) aplicar-se-á 5,74% (cinco vírgula setenta e quatro por cento) sobre a parcela salarial entre R\$ 1.640,01 (um mil seiscentos e quarenta reais e um centavo) até R\$ 4.363,84 (quatro mil trezentos e sessenta e três reais e oitenta e quatro centavos);

O reajuste salarial total será a soma do resultado de (a) + (b) adicionado ao salário percebido em 31.12.13.

-> Exemplo<sup>1</sup>: salário percebido em 31.12.13 = R\$ 2.000,00.

a)  $8,61\% \times R\$ 1.640,00 = R\$ 141,20$ ;

b)  $5,74\% \times R\$ 360,00 (R\$ 2.000,00 - R\$ 1.640,00) = R\$ 20,66$

Resultado: (a) R\$ 141,20 + (b) R\$ 20,66 + R\$ 2.000,00 = R\$ 2.161,86

3.2) Para quem ganha acima de R\$ 4.363,85 (quatro mil trezentos e sessenta e três reais e oitenta e cinco centavos), o reajuste será da seguinte forma:

3.2.a) aplica-se 8,61% (oito vírgula sessenta e um por cento) sobre a parcela salarial de R\$ 1.640,00 (um mil seiscentos e quarenta reais);

3.2.b) aplica-se 5,74% (cinco vírgula setenta e quatro por cento) sobre o valor de R\$ 2.723,84 (dois mil setecentos e vinte e três reais e oitenta e quatro centavos), correspondente a parcela salarial entre R\$ 1.640,00 (um mil seiscentos e quarenta reais) e R\$ 4.363,84 (quatro mil e trezentos e sessenta e três reais e oitenta e quatro centavos);

3.2.c) aplica-se 5,58% (cinco vírgula cinquenta e oito por cento) sobre a parcela salarial complementar a R\$ 4.363,65 (quatro mil e trezentos e sessenta e três reais e sessenta e cinco centavos);

O reajuste salarial total será a soma do resultado de (a) + (b) + (c) adicionado ao salário percebido em 31.12.13.



-> Exemplo<sup>2</sup>: salário percebido em 31.12.13 = R\$ 5.000,00.

a)  $8,61\% \times R\$ 1.640,00 = R\$ 141,20$ ;

b)  $5,74\% \times R\$ 2.723,84 (R\$ 4.363,84 - R\$ 1.640,00) = R\$ 156,35$

c)  $5,58\% \times R\$ 636,16 (R\$ 5.000,00 - R\$ 4.363,84) = R\$ 35,50$

Resultado: (a) R\$ 141,20 + (b) R\$ 156,36 + (c) R\$ 35,50 + R\$ 5.000,00 = R\$ 5.333,05

\*1 Entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, o salário a ser pago para os trabalhadores exercentes das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza; Faxineiro; Limpador; Ajudante de limpeza; Servente; Servente de limpeza; Agente de Asseio e Conservação em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)).

\*2 Entende-se como o piso do **HIDROJATISTA**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressão até 4.000 psi.

\*3 Entende-se como o piso de **OPERADOR DE VÁCUO**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

**Compensação** - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2013, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

#### **4.) COMISSÕES:**

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

4.1) o empregado que exerça função de encarregado, líder e/ou assemelhado, terá os seguintes acréscimos sobre o piso salarial profissional de sua respectiva função, por grupo de empregados supervisionados:

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

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

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

4.1.d) responsável por **31 (trinta e um) ou mais empregados** – valor equivalente ao salário normativo

da área mais **50%** (cinquenta por cento).

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

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

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

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

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

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

- 1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do seu início do seu gozo;
- 2.) O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação vigente;
- 3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

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

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

### **Adicional de Insalubridade**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais:

**INSALUBRIDADE:**



1) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas;

2) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico, unidade de terapia intensiva);

2.1) - As empresas que possuem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NRs 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo.

3) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de dedetizador ou assemelhado;

4) 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos empregados que exerçam a função de técnico em desentupimento e auxiliar de desentupimento.

### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA OITAVA - PERICULOSIDADE**

1) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados;

2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES**

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho.

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

#### a) Período de Apuração e Pagamento:

##### Exercício 2014:

O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2014 até Junho de 2014, com o pagamento até o dia 10 do mês subsequente; e de Julho de 2014 até Dezembro de 2014, com o pagamento até o dia 10 do mês subsequente.

#### b) Condições Gerais:

##### Faltas:

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

##### Parágrafo Primeiro:

Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

##### Parágrafo Segundo:

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

#### c) Valor do PPR:

R\$ 205,00 (duzentos e cinco reais), sendo pago em 02 (duas) parcelas, de R\$ 102,50 (cento e dois reais e cinquenta centavos) a ser paga semestralmente, a primeira em 10 de julho de 2014 e a segunda 10 janeiro de 2015.

#### d) Penalização:

Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado.

d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

d.1.1) Sendo este valor maior aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito Adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

e) **Conciliação:**

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

Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na Clausula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este Programa de Participação nos Resultados.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

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

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

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tíquetes, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita a exigência do item 2 desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

<b>CESTA BÁSICA</b>	<b>ANO 2014</b>
<b>VALOR EM REAIS</b>	<b>R\$ 81,33</b>

2- O empregado que apresentar falta sem justificacão legal no mês, não fará jus ao benefício.

3 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituio por produto similar.

4 - A cesta *in natura* ou vale-alimentaco, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias.

Nestas situaoes especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

5 - Fica estabelecido que a não retirada da cesta *in natura* ou vale alimentaco até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

6 - A retirada da cesta ou vale-alimentaco, de conformidade com o item 4, deverá ser contra recibo.

7 - O vale-alimentaco ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

8 - Este item não tem natureza salarial e não integrar a remunerao para qualquer fim.

9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus  cesta ou vale-alimentaco deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TÍQUETE REFEIO**

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

O ticket refeico  devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais).

<b>TÍQUETE REFEIO</b>	<b>ANO 2014</b>
<b>VALOR EM REAIS</b>	<b>R\$ 9,10</b>
<b>DESCONTO EM REAIS</b>	<b>R\$ 0,13</b>

**Parágrafo Primeiro:**





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

**Parágrafo Segundo:**

As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado conforme tabela acima, do valor total de cada tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:**

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

**Auxílio Transporte**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

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

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

2 - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

**Auxílio Creche**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

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

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 aplica 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 do benefício social 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.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

**O SINETUR prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filhos, incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical Patronal.**

**Parágrafo Primeiro** – A prestação dos benefícios sociais iniciará a partir de **01/02/2014**, na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula.


**Parágrafo Segundo** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, nos casos de incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, 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 **10/02/2014**, o valor de **R\$ 7,40 (sete reais e quarenta centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 0,50 (cinquenta centavos)**.

**Parágrafo Terceiro** – Fica também instituído o Benefício Natalidade quando do nascimento de filho de trabalhador (a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de **10/02/2014**, o valor de **R\$ 2,98 (dois reais e noventa e oito centavos)** por trabalhador que possua, *exclusivamente*, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br)

**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 nascimento, óbito ou do fato causador da incapacitação, 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 nascimento, óbito 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](http://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 e ser eminentemente assistencial, tendo caráter compulsório, inclusive às empresas que ofereçam por mera liberalidade, qualquer benefício análogo.

**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](http://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 OITAVA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS**

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

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

#### **Aposentadoria**

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

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

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

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

#### **Desligamento/Demissão**

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

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

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

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

a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

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

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

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS dever ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

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

**homologação.**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SALDO DE SALÁRIOS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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, de que trata o artigo 29 da CLT.

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

**Transferência setor/empresa**

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

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

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

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

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

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

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

**Duração e Horário**



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

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

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

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

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra " c" do artigo 65 da lei 4375/64;

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

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

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

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

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TURNO FIXO DE 12X36**

Fica facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema **12x36** (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR's, em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e com a **anuência do SINETUR.**

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

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

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

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

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

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

#### **REFEITÓRIOS:**

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

## **VESTIÁRIOS:**

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

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

- a) Fica proibida a utilização de cordas para a execução de serviços de limpeza de vidros externamente.
- b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, ao SINETUR relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 - CLT.

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.

**Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos ( ex.: jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã ou casaco/paletó).**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico do **SINETUR** e seus conveniados e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

- a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.
- b) A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

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





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

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

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

### **Relações Sindicais**

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

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

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

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

As empresas efetuarão o desconto na folha de pagamento, em favor do sindicato suscitante a importância de 5% (cinco por cento), sobre o salário já reajustado pela Convenção Coletiva de Trabalho vigente, constantes na folha de pagamento, devendo as empresas encaminhar relação nominal dos empregados com salários e funções respectivamente. O pagamento deverá ser efetuado no dia 05 do mês seguinte.

O não repasse na data mencionada acarretará atualização monetária na forma da lei, multa de 10% (vinte por cento) sobre o montante e juros de um por cento ao mês, sendo que em caso de cobrança as empresas arcarão com os honorários advocatícios na base de 20% do total devido.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

As empresas se obrigam a repassar aos cofres do sindicato suscitante, até o dia cinco de cada mês, os



valores descontados do empregado associado ou não a título de **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA** no importe de 2% (dois por cento) ao mês dos respectivos salários.

O não repasse na data mencionada acarretará atualização monetária na forma da lei, multa de 10% (vinte por cento) sobre o montante e juros de um por cento ao mês, sendo que em caso de cobrança as empresas arcarão com os honorários advocatícios na base de 20% do total devido.

Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição ao pagamento das contribuições acima mencionada na presente cláusula, desde que tal direito seja exercido pessoalmente, por meio de carta de próprio punho e na sede do sindicato, nos 10 (dez) dias anteriores ao vencimento do primeiro desconto da contribuição.

Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Sorocaba e Região

CNPJ: 60.113.008/0001-96


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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS**

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

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

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



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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Consideram-se obrigações sindicais:

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

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

**Disposições Gerais**

**Outras Disposições**

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIA DO TRABALHADOR EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO**

Fica estabelecida a data de **16 de maio** de cada ano para comemoração ao dia do trabalhador em asseio e conservação.

Neste dia (**16 de maio de cada ano**) em sendo dia útil e trabalhado, será fornecido ao trabalhador, mais um tíquete-refeição, totalizando-se o valor de **R\$ 18,20** (dezoito reais e vinte centavos).

**RUI MONTEIRO MARQUES**  
Presidente  
SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

**JOSE LOURENCO PEREIRA**  
Presidente



**ANEXOS**  
**ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

**MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS**

**Beneficio Social Familiar**

**ÍNDICE REMISSIVO**

<b>Assuntos :</b>	<b>Página</b>
Legalidade da cláusula .....	2
Introdução (leitura obrigatória) .....	3
<b>Orientação e regras .....</b>	<b>4</b>
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



<b>Benefício Social Familiar</b> .....	<b>6</b>
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 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 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](http://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](http://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](http://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 funerais 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 funerais 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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://www.saraiva.com.br) e [www.siciliano.com.br](http://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](http://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](http://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) – O benefício indicado no item “Q” da tabela abaixo está vinculado ao efetivo recolhimento, pelo Empregador, na data convencionada pela Entidade, do boleto disponibilizado pela gestora no site: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e no valor de R\$ 2.98 (valor por extenso) 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. Os demais benefícios indicados na tabela abaixo estão vinculados ao efetivo recolhimento de boleto disponibilizado pela gestora no valor de R\$ 7,40 (Sete Reais e Quarenta Centavos) por trabalhador indicado no CAGED conforme descrito acima.**

**TABELA DE BENEFÍCIOS**

<b>BENEFÍCIOS INDICADOS NOS</b>	<b>NÚMERO DE PARCELAS</b>	<b>VALORES EM R\$</b>
ITEM “H”	01	2.000,00
ITEM “I”	01	630,00
ITEM “J”	12	400,00
ITEM “K”	12	220,00
ITEM “O”	01	1.000,00
ITEM “P” e “H”	00	0,00
ITEM “P” e “I”	00	0,00
ITEM “Q”	00	570,00
ITEM “R”	00	0,00
ITEM “S”	00	0,00
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>.

