

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002017/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/10/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045222/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.024767/2015-02
DATA DO PROTOCOLO: 19/08/2015

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

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

E

SINDICATO EMPREGS EMPS ASSEIO CONSERV MUNIC RIO JANEIRO, CNPJ n. 34.273.029/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CARLOS DA SILVA;

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 maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados de empresas de Asseio e Conservação**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

Os Empregados que exerçam as funções abaixo mencionadas, com vistas a atender as exigências dos contratos de prestação de serviços mantidos entre as empresas de atividade petrolífera e as empresas prestadoras de serviços na base territorial do Sindicato Laboral, receberão os pisos salariais abaixo, já reajustados no percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), a partir de 1º de Maio de 2015.

FUNÇÕES	PISO 2015
ADMINISTRADOR I	R\$ 1.757,63
ADMINISTRADOR BA	R\$ 4.282,88
ADMINISTRADOR MA	R\$ 7.117,25
ADVOGADO MB	R\$ 7.880,60
AJUD. ADMINISTRATIVO II	R\$ 2.202,45

AJUD. ADMINISTRATIVO III	R\$ 2.634,17
AJUD. ADMNISTRATIVO IV	R\$ 3.144,11
AJUD. ADMINISTRATIVO D	R\$ 2.994,89
AJUD. SUPRIMENTO II	R\$ 2.202,45
AJUD. SUPRIMENTO IV	R\$ 2.634,17
AJUD. SUPRIMENTO V	R\$ 3.144,11
ANALISTA ADMINISTRATIVO MA	R\$ 7.117,25
ANALISTA AMBIENTAL	R\$ 5.624,40
ANALISTA COM. EXT. MB	R\$ 7.880,60
ANALISTA COMUNICAÇÃO BE	R\$ 6.432,12
ANALISTA CONTABIL BA	R\$ 4.282,88
ANALISTA CONTABIL MA	R\$ 4.304,76
ANALISTA DP JR	R\$ 1.805,31
ANALISTA EXP E IMP BE	R\$ 3.675,95
ANALISTA FATURAMENTO	R\$ 2.366,08
ANALISTA MARKETING MA	R\$ 7.117,25
ANALISTA MERCADO INTER BC	R\$ 5.249,57
ANALISTA NEGOCIOS ME	R\$ 10.689,95
ANALISTA PROC DADOS BA	R\$ 4.282,88
ANALISTA PROC DADOS BC	R\$ 5.249,57
ANALISTA PROC DADOS MB	R\$ 7.880,60
ANALISTA SISTEMAS AA	R\$ 11.831,84
ANALISTA SISTEMAS MA	R\$ 7.117,25
ANALISTA SISTEMAS MC	R\$ 8.722,15
ANALISTA SUPORTE SIST. MB	R\$ 7.880,60
ANALISTA TI BE	R\$ 6.432,12
APOIO TECNICO	R\$ 4.431,95
ARQUITETO AC	R\$ 14.500,43
ARQUITETO URBANISTA AB	R\$ 13.102,01
ARQUITETO URBANISTA MA	R\$ 7.117,25
ARQUITETO URBANISTA MC	R\$ 8.722,15
ARQUITETO URBANISTA ME	R\$ 10.689,95
ARQUITETO(A) MD	R\$ 7.092,72
ARQUIVISTA BB	R\$ 4.742,75
ARQUIVISTA BC	R\$ 5.249,57
ARQUIVISTA BD	R\$ 5.809,56
ARQUIVISTA BE	R\$ 6.432,12
ARQUIVISTA I	R\$ 2.577,85
ARQUIVISTA II	R\$ 2.854,15
ARQUIVISTA PROJETOS BD	R\$ 3.140,98
ARQUIVISTA SR	R\$ 4.885,92
ASCENSORISTA I	R\$ 1.439,45
ASCENSORISTA II	R\$ 2.344,23
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 2.601,29
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO JR	R\$ 2.601,29
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO PL	R\$ 2.754,32

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO SR	R\$ 3.866,78
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO B	R\$ 3.301,23
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO M4	R\$ 4.738,19
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO 4 PLENO	R\$ 3.339,49
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO I	R\$ 2.460,68
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	R\$ 2.597,69
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO IV	R\$ 2.754,32
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO V	R\$ 2.842,87
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO VI	R\$ 3.579,04
ASSISTENTE ADM. BE	R\$ 3.675,95
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO VII	R\$ 4.929,04
ASSISTENTE COMUNICAÇÃO	R\$ 4.542,47
ASSISTENTE EXECUTIVO MA	R\$ 4.305,01
ASSISTENTE EXECUTIVO MB	R\$ 5.039,70
ASSISTENTE EXECUTIVO MC	R\$ 5.900,70
ASSISTENTE OPERAÇÕES	R\$ 1.379,15
ASSISTENTE OPERAÇÕES I	R\$ 1.265,28
ASSISTENTE PLANEJAMENTO 2	R\$ 4.542,47
ASSISTENTE SOCIAL	R\$ 9.654,44
ASSISTENTE SOCIAL BC	R\$ 5.249,57
ASSISTENTE SOCIAL BD	R\$ 5.809,56
ASSISTENTE SOCIAL MD	R\$ 9.654,44
ASSISTENTE SOCIAL ME	R\$ 10.689,95
ASSISTENTE SUPRIMENTO I	R\$ 3.757,28
ASSISTENTE SUPRIMENTO II	R\$ 4.489,35
ASSISTENTE TECNICO 2	R\$ 2.173,34
ASSISTENTE TECNICO 3	R\$ 2.348,87
ASSISTENTE TECNICO 6	R\$ 3.321,20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 2.504,44
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 6	R\$ 2.601,29
AUXILIAR ADMINISTRATIVO JR	R\$ 1.757,63
AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	R\$ 1.140,46
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	R\$ 1.147,20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO III	R\$ 1.275,05
AUXILIAR ADMINISTRATIVO IV	R\$ 1.747,51
AUXILIAR ADMINISTRATIVO V	R\$ 2.068,18
AUXILIAR ADMINISTRATIVO VI	R\$ 2.114,91
AUXILIAR ADMINISTRATIVO VII	R\$ 2.348,86
AUXILIAR ALMOX. I	R\$ 1.028,40
AUXILIAR ALMOX. II	R\$ 1.082,44
AUXILIAR ALMOX. III	R\$ 1.298,31
AUXILIAR ALMOX. IV	R\$ 1.545,50
AUXILIAR CONTRATOS	R\$ 1.379,15
AUXILIAR DE ESCRITORIO I	R\$ 1.393,26

AUXILIAR DE MANUTENCAO I	R\$ 1.077,73
AUXILIAR DE MANUTENCAO II	R\$ 1.116,20
AUXILIAR DE PORTARIA	R\$ 980,00
AUXILIAR DE PORTARIA B	R\$ 999,42
BIBLIOTECARIO BA	R\$ 4.282,88
BIBLIOTECARIO BB	R\$ 4.742,75
BIBLIOTECARIO BE	R\$ 6.432,12
BIBLIOTECARIO MB	R\$ 7.880,60
BIBLIOTECARIO PL	R\$ 3.897,12
BIBLIOTECARIO SR	R\$ 4.885,92
BIBLIOTECONOMISTA AD	R\$ 16.049,02
BIOLOGO AMBIENTAL	R\$ 3.711,55
BIOLOGO(A) MC	R\$ 8.722,15
COMUNICAÇÃO SOCIAL MA	R\$ 7.117,25
COMUNICAÇÃO SOCIAL MC	R\$ 8.722,15
CONSULTOR DE SMS AC	R\$ 14.500,41
CONSULTOR PROJETOS AA	R\$ 9.472,99
CONSULTOR PROJETOS AB	R\$ 11.093,53
CONSULTOR PROJETOS AC	R\$ 12.989,38
CONSULTOR PROJETOS AD	R\$ 15.213,73
CONSULTOR PROJETOS AE	R\$ 17.747,78
CONSULTOR PROJETOS BA	R\$ 1.955,30
CONSULTOR PROJETOS BB	R\$ 2.286,90
CONSULTOR PROJETOS BC	R\$ 2.687,35
CONSULTOR PROJETOS BD	R\$ 3.140,98
CONSULTOR PROJETOS BE	R\$ 3.675,95
CONSULTOR PROJETOS MA	R\$ 4.304,76
CONSULTOR PROJETOS MB	R\$ 5.039,96
CONSULTOR PROJETOS MC	R\$ 5.900,28
CONSULTOR PROJETOS MD	R\$ 6.907,65
CONSULTOR PROJETOS ME	R\$ 8.090,21
CONSULTOR GESTÃO MC	R\$ 8.722,15
CONSULTOR GESTÃO AA	R\$ 11.831,84
CONSULTOR GESTÃO MA	R\$ 7.117,25
CONSULTOR GESTÃO BE	R\$ 6.432,12
CONSULTOR GESTÃO ME	R\$ 10.689,95
CONSULTOR GESTÃO MB	R\$ 7.880,60
CONSULTOR GESTÃO AE	R\$ 17.747,78
CONSULTOR GESTÃO BD	R\$ 5.809,56
CONSULTOR GESTÃO AC	R\$ 14.500,43
CONSULTOR GESTÃO BA	R\$ 4.282,88
CONSULTOR GESTÃO MD	R\$ 9.654,44
CONSULTOR GESTÃO BB	R\$ 4.742,75
CONSULTOR GESTÃO AB	R\$ 13.102,01
CONSULTOR GESTÃO AD	R\$ 16.049,02
CONSULTOR TECNICO SMS	R\$ 7.005,95

CONTADOR	R\$ 5.092,91
CONTADOR JR	R\$ 5.624,40
CONTADOR AB	R\$ 13.102,01
CONTADOR BA	R\$ 4.282,88
CONTADOR BB	R\$ 4.742,75
CONTADOR BC	R\$ 5.249,57
CONTADOR BD	R\$ 5.809,56
CONTADOR BE	R\$ 6.432,11
CONTADOR MA	R\$ 7.117,25
CONTADOR MB	R\$ 7.880,60
CONTADOR MC	R\$ 8.722,15
CONTADOR ME	R\$ 10.689,95
COORDENADOR OPERAÇÕES	R\$ 4.394,06
COPEIRA ESPECIAL	R\$ 1.030,30
COPEIRA EXECUTIVA	R\$ 1.863,08
DESENHISTA INDUSTRIAL BE	R\$ 6.432,11
DESENHISTA PROJETISTA	R\$ 2.755,41
DESENHISTA PROJETISTA JR	R\$ 2.929,37
ECONOMISTA AB	R\$ 13.102,01
ECONOMISTA AD	R\$ 16.049,02
ECONOMISTA AE	R\$ 17.747,78
ECONOMISTA BB	R\$ 4.742,74
ECONOMISTA BC	R\$ 5.249,57
ECONOMISTA BD	R\$ 5.809,56
ECONOMISTA BE	R\$ 6.432,12
ECONOMISTA MA	R\$ 7.117,25
ECONOMISTA MB	R\$ 7.880,60
ECONOMISTA ME	R\$ 10.689,95
ENCARREGADO EXECUTIVO	R\$ 2.134,46
ENFERMEIRO BC	R\$ 5.249,57
ENFERMEIRO BE	R\$ 6.432,12
ENGENHEIRO 2	R\$ 7.092,71
ENGENHEIRO 4	R\$ 7.150,02
ENGENHEIRO 7	R\$ 9.022,48
ENGENHEIRO 11	R\$ 12.848,46
ENGENHEIRO 12	R\$ 13.822,50
ENGENHEIRO AGRONOMO AB	R\$ 13.102,01
ENGENHEIRO AGRONOMO BE	R\$ 6.432,12
ENGENHEIRO C	R\$ 19.641,48
ENGENHEIRO CIVIL AA	R\$ 11.831,84
ENGENHEIRO CIVIL AB	R\$ 13.102,01
ENGENHEIRO CIVIL AC	R\$ 14.500,42
ENGENHEIRO CIVIL AD	R\$ 16.049,02
ENGENHEIRO CIVIL AE	R\$ 17.747,78

ENGENHEIRO CIVIL MC	R\$ 8.722,15
ENGENHEIRO CIVIL PROJETOS AD	R\$ 15.213,73
ENGENHEIRO ELETRICISTA AB	R\$ 13.102,00
ENGENHEIRO DE MEIO AMBIENTAL	R\$ 7.004,70
ENGENHEIRO ELETRICISTA AE	R\$ 17.747,78
ENGENHEIRO ELETRICISTA MB	R\$ 7.880,61
ENGENHEIRO ELETRICISTA MC	R\$ 8.722,15
ENGENHEIRO ELETRICISTA MD	R\$ 9.654,44
ENGENHEIRO ELETRICISTA ME	R\$ 10.689,95
ENGENHEIRO ELETRICO AA	R\$ 11.831,84
ENGENHEIRO ELETRICO AC	R\$ 14.500,43
ENGENHEIRO ELETRICO AD	R\$ 16.049,02
ENGENHEIRO ELETRONICO AA	R\$ 11.831,84
ENGENHEIRO ELETRONICO AE	R\$ 17.747,78
ENGENHEIRO F	R\$ 26.631,70
ENGENHEIRO MECANICO A	R\$ 14.980,11
ENGENHEIRO MECANICO AB	R\$ 13.102,01
ENGENHEIRO MECANICO AC	R\$ 14.500,43
ENGENHEIRO MECANICO AE	R\$ 17.747,78
ENGENHEIRO MECANICO D	R\$ 19.641,48
ENGENHEIRO MECANICO MC	R\$ 8.722,15
ENGENHEIRO MECANICO ME	R\$ 8.090,21
ENGENHEIRO MECANICO PROJETOS MC	R\$ 5.900,28
ENGENHEIRO METALURGICO AE	R\$ 17.747,78
ENGENHEIRO PRODUCAO MA	R\$ 7.117,25
ENGENHEIRO PRODUÇÃO MD	R\$ 9.654,44
ENGENHEIRO QUIMICO AB	R\$ 11.093,53
ENGENHEIRO QUIMICO AC	R\$ 12.989,38
ENGENHEIRO QUIMICO AD	R\$ 16.049,02
ENGENHEIRO QUIMICO AE	R\$ 17.747,78
ENGENHEIRO QUIMICO C	R\$ 19.641,48
ENGENHEIRO QUIMICO D	R\$ 21.970,34
ENGENHEIRO QUIMICO MC	R\$ 8.722,15
ENGENHEIRO QUIMICO MD	R\$ 9.654,44
ENGENHEIRO QUIMICO ME	R\$ 8.090,21
ENGENHEIRO SEG TRABALHO MD	R\$ 6.907,65
ENGENHEIRO SEG. TRABALHO MC	R\$ 8.722,15
ENGENHEIRO TELECOMUNICAÇÕES AA	R\$ 11.831,84
ENGENHEIRO TELECOMUNICAÇÕES MD	R\$ 9.654,44
ERGONOMISTA	R\$ 4.516,61
GARCON ESPECIAL	R\$ 1.892,90
GARCON EXECUTIVO	R\$ 2.552,07
GERENTE DE CONTRATOS I	R\$ 7.110,15
JORNALISTA AD	R\$ 16.049,02
JORNALISTA AE	R\$ 17.747,78
JORNALISTA BC	R\$ 5.249,57

JORNALISTA BE	R\$ 6.432,12
JORNALISTA MA	R\$ 7.117,25
JORNALISTA MB	R\$ 7.880,61
JORNALISTA MC	R\$ 8.722,15
LIDER DE EQUIPE I	R\$ 1.171,75
LIDER DE EQUIPE II	R\$ 1.288,93
LIDER DE EQUIPE III	R\$ 1.421,13
MEDICO CLINICO MB	R\$ 7.880,60
MEDICO CLINICO MC	R\$ 8.722,15
MEDICO TRABALHO MB	R\$ 7.880,60
MEDICO TRABALHO ME	R\$ 10.689,95
NUTRICIONISTA	R\$ 2.636,44
NUTRICIONISTA BB	R\$ 4.742,74
NUTRICIONISTA I	R\$ 2.560,09
NUTRICIONISTA II	R\$ 3.134,43
PEDAGOGA AD	R\$ 16.049,02
PEDAGOGA BA	R\$ 4.282,88
PEDAGOGA BC	R\$ 5.249,57
PEDAGOGA BE	R\$ 6.432,12
PEDAGOGA MD	R\$ 9.654,44
PEDAGOGO(A) MA	R\$ 7.117,25
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA	R\$ 3.009,05
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA SUPERVISOR	R\$ 5.767,35
PROFISSIONAL AD	R\$ 16.049,02
PROFISSIONAL AE	R\$ 17.747,78
PROFISSIONAL COMUNICAÇÃO AA	R\$ 11.831,84
PROGRAMADOR DE PROC DE DADOS BB	R\$ 4.742,75
PROGRAMADOR SISTEMA INFORMAÇÃO BD	R\$ 5.809,56
PROGRAMADOR VISUAL GRAFICO BB	R\$ 4.742,74
PROGRAMADOR VISUAL GRAFICO MA	R\$ 7.117,25
PSICOLOGO (A)	R\$ 2.952,66
PSICOLOGO BC	R\$ 5.249,57
PSICOLOGO MC	R\$ 8.722,15
PSICOLOGO TRAB MA	R\$ 7.117,25
PUBLICITARIO BC	R\$ 5.249,57
PUBLICITARIO BD	R\$ 5.809,56
PUBLICITARIO MA	R\$ 7.117,25
PUBLICITARIO MB	R\$ 7.880,60
PUBLICITARIO MC	R\$ 8.722,15
PUBLICITARIO ME	R\$ 10.689,95
QUÍMICO AC	R\$ 14.500,43
RECEPCIONISTA ESPECIALIZADA	R\$ 1.656,80
RECEPCIONISTA ESPECIALIZADA BILINGUE	R\$ 1.998,89
RECEPCIONISTA ESPECIALIZADA TRILINGUE	R\$ 2.880,28

RELAÇÕES PUBLICAS BC	R\$ 5.249,57
RELAÇÕES PUBLICAS BE	R\$ 6.432,12
RELAÇÕES PUBLICAS MC	R\$ 8.722,15
SECRETARIA EXECUTIVA BC	R\$ 5.249,57
SECRETARIA EXECUTIVA MA	R\$ 7.117,25
SECRETARIA ME	R\$ 8.090,20
SUPERVISÃO DE RECEPÇÃO ESPECIALIZADA	R\$ 3.105,65
SUPERVISOR I	R\$ 2.204,75
SUPERVISOR II	R\$ 2.532,33
SUPERVISOR III	R\$ 2.564,96
SUPERVISOR IV	R\$ 2.976,28
SUPERVISOR OPERACOES I	R\$ 2.247,44
SUPERVISOR OPERACOES II	R\$ 2.415,82
SUPERVISOR OPERACOES III	R\$ 2.965,87
TECNICO SEGURANÇA 1	R\$ 2.601,29
TECNICO 1	R\$ 1.699,04
TECNICO 3	R\$ 2.820,64
TECNICO 5	R\$ 3.957,75
TECNICO 7	R\$ 4.687,00
TECNICO 8	R\$ 5.272,88
TECNICO 9	R\$ 5.350,64
TECNICO 10	R\$ 6.210,28
TECNICO A3	R\$ 3.957,75
TECNICO ADMINISTRATIVO BD	R\$ 3.140,98
TECNICO ADMINISTRATIVO BE	R\$ 3.675,95
TECNICO ADMINISTRATIVO F	R\$ 4.097,10
TECNICO ADMINISTRATIVO I	R\$ 6.576,45
TECNICO ANALISTA DE MATERIAIS D	R\$ 3.018,59
TECNICO ANALISTA DE MATERIAIS F	R\$ 4.097,10
TECNICO ANALISTA DE MATERIAIS G	R\$ 4.797,52
TECNICO ANALISTA DE MATERIAIS H	R\$ 5.615,70
TECNICO ANALISTA DE MATERIAIS I	R\$ 6.576,45
TECNICO B3	R\$ 5.796,53
TECNICO BB	R\$ 4.742,75
TECNICO BC	R\$ 2.687,35
TECNICO BE	R\$ 3.675,95
TECNICO COMERCIO EXT MC	R\$ 5.900,28
TECNICO CONSTRUÇÃO CIVIL MA	R\$ 4.304,76
TECNICO CONSULTOR I	R\$ 6.576,45
TECNICO CONTABILIDADE	R\$ 2.601,29
TECNICO CONTABILIDADE BB	R\$ 2.286,90
TECNICO CONTABILIDADE BC	R\$ 2.687,35
TECNICO CONTABILIDADE BE	R\$ 3.675,95
TECNICO CONTABILIDADE H	R\$ 5.615,70
TECNICO CONTABILIDADE J	R\$ 7.701,44
TECNICO CONTABILIDADE K	R\$ 9.018,59

TECNICO CONTABILIDADE MA	R\$ 4.304,76
TECNICO CONTABILIDADE MC	R\$ 5.900,28
TECNICO CONTABILIDADE MD	R\$ 6.907,65
TECNICO CONTR QUAL II	R\$ 4.797,52
TECNICO DE ADM H	R\$ 5.615,70
TECNICO DE ADM. B	R\$ 2.218,25
TECNICO DE ADM. E	R\$ 3.498,96
TECNICO DE ADM. G	R\$ 4.797,52
TECNICO DE ADMINISTRAÇÃO J	R\$ 7.701,44
TECNICO DE AUTOMAÇÃO G	R\$ 4.797,52
TECNICO DE CONTABILIDADE B	R\$ 2.218,25
TECNICO DE CONTABILIDADE C	R\$ 2.603,07
TECNICO DE CONTABILIDADE D	R\$ 3.018,59
TECNICO DE CONTABILIDADE E	R\$ 3.498,96
TECNICO DE CONTABILIDADE F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE CONTABILIDADE G	R\$ 4.797,52
TECNICO DE CONTABILIDADE I	R\$ 6.576,45
TECNICO DE CONTABILIDADE N	R\$ 14.482,43
TECNICO DE EDIFICACOES D	R\$ 3.018,59
TECNICO DE EDIFICACOES E	R\$ 3.498,96
TECNICO DE EDIFICAÇÕES F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE EDIFICACOES G	R\$ 4.797,52
TECNICO DE EDIFICACOES H	R\$ 5.615,70
TECNICO DE EDIFICACOES I	R\$ 6.576,45
TECNICO DE EDIFICAÇÕES J	R\$ 7.701,44
TECNICO DE ELETRONICA D	R\$ 3.018,59
TECNICO DE ELETRONICA J	R\$ 7.701,44
TECNICO DE ELETRONICA K	R\$ 9.018,59
TECNICO DE ELETROTECNICA E	R\$ 3.498,96
TECNICO DE ELETROTECNICA F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE ELETROTECNICA G	R\$ 4.797,52
TECNICO DE ELETROTECNICA H	R\$ 5.615,70
TECNICO DE ELETROTECNICA J	R\$ 7.701,44
TECNICO DE ENFERMAGEM DO TRABALHO	R\$ 2.414,71
TECNICO DE ENFERMAGEM B	R\$ 2.778,72
TECNICO DE GESTAO AMBIENTAL F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE GESTÃO H	R\$ 5.615,70
TECNICO DE GESTÃO J	R\$ 7.701,44
TECNICO DE INFORMATICA D	R\$ 3.018,59
TECNICO DE INFORMATICA E	R\$ 3.498,96
TECNICO DE INFORMÁTICA F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE INFORMATICA G	R\$ 4.797,52
TECNICO DE INFORMATICA H	R\$ 5.615,70
TECNICO DE INFORMATICA K	R\$ 9.018,59
TECNICO DE LOGISTICA B	R\$ 2.218,25
TECNICO DE LOGISTICA C	R\$ 2.603,07

TECNICO DE LOGISTICA D	R\$ 3.018,59
TECNICO DE LOGISTICA E	R\$ 3.498,96
TECNICO DE MANUTENCAO C	R\$ 2.603,07
TECNICO DE MANUTENCAO D	R\$ 3.018,59
TECNICO DE MANUTENCAO L	R\$ 10.561,98
TECNICO DE MATERIAIS E	R\$ 3.498,96
TECNICO DE MATERIAIS F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE MATERIAIS G	R\$ 4.797,52
TECNICO DE MATERIAIS H	R\$ 5.615,70
TECNICO DE MATERIAIS I	R\$ 6.576,45
TECNICO DE MATERIAIS J	R\$ 7.701,44
TECNICO DE MECANICA B	R\$ 2.218,25
TECNICO DE MECANICA D	R\$ 3.018,59
TECNICO DE MECANICA E	R\$ 3.498,96
TECNICO DE MECANICA F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE MECANICA I	R\$ 6.576,45
TECNICO DE MECATRONICA F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE MEIO AMBIENTE B	R\$ 2.218,25
TECNICO DE MEIO AMBIENTE C	R\$ 2.603,07
TECNICO DE MEIO AMBIENTE H	R\$ 5.615,70
TECNICO DE PLANEJAMENTO C	R\$ 2.603,07
TECNICO DE PLANEJAMENTO DE OBRAS F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE PLANEJAMENTO E	R\$ 3.498,96
TECNICO DE PLANEJAMENTO F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE PLANEJAMENTO G	R\$ 4.797,52
TECNICO DE PLANEJAMENTO H	R\$ 5.615,70
TECNICO DE PLANEJAMENTO I	R\$ 6.576,45
TECNICO DE PLANEJAMENTO J	R\$ 7.701,44
TECNICO DE PLANEJAMENTO K	R\$ 9.018,59
TECNICO DE PLANEJAMENTO L	R\$ 10.561,98
TECNICO DE PLANEJAMENTO M	R\$ 12.365,70
TECNICO DE PROJETOS A	R\$ 1.895,99
TECNICO DE PROJETOS J	R\$ 7.701,44
TECNICO DE PROJETOS N	R\$ 14.482,43
TECNICO DE RECURSOS HUMANOS C	R\$ 2.603,07
TECNICO DE RECURSOS HUMANOS D	R\$ 3.018,59
TECNICO DE RECURSOS HUMANOS E	R\$ 3.498,96
TECNICO DE RECURSOS HUMANOS F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE RECURSOS HUMANOS I	R\$ 6.576,45
TECNICO DE SEGURANÇA A	R\$ 2.080,35
TECNICO DE SEGURANÇA B	R\$ 2.414,74
TECNICO DE SEGURANÇA C	R\$ 2.778,72
TECNICO DE SUPRIMENTO D	R\$ 3.018,59
TECNICO DE SUPRIMENTOS A	R\$ 1.895,99

TECNICO DE SUPRIMENTOS C	R\$ 2.603,07
TECNICO DE SUPRIMENTOS F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE SUPRIMENTOS G	R\$ 4.797,52
TECNICO DE SUPRIMENTOS H	R\$ 5.615,70
TECNICO DE SUPRIMENTOS K	R\$ 9.018,59
TECNICO DE TELECOMUNICACOES F	R\$ 4.097,10
TECNICO DE TELECOMUNICACOES I	R\$ 6.576,45
TECNICO EDIFICACAO AB	R\$ 11.093,53
TECNICO EDIFICACAO MB	R\$ 5.039,96
TECNICO EDITOR GRAFICO G	R\$ 4.797,52
TECNICO ELETRONICA AB	R\$ 11.093,53
TECNICO ELETRONICA AE	R\$ 17.747,78
TECNICO ELETRONICA BC	R\$ 2.687,35
TECNICO ELETRONICA BD	R\$ 3.140,98
TECNICO ELETRONICA MA	R\$ 4.304,76
TECNICO ELETRONICA MB	R\$ 5.039,96
TECNICO ELETRONICA MC	R\$ 5.900,28
TECNICO ELETRONICA MD	R\$ 6.907,65
TECNICO ELETRONICA ME	R\$ 10.689,95
TECNICO EM ADMINISTRACAO C	R\$ 2.603,07
TECNICO EM ADMINISTRAÇÃO D	R\$ 3.018,59
TECNICO EM ADMINISTRAÇÃO K	R\$ 9.018,59
TECNICO EM MEIO AMBIENTE PL	R\$ 3.339,49
TECNICO EM MEIO AMBIENTE SR	R\$ 3.662,62
TECNICO EM AUTOMACAO H	R\$ 5.615,70
TECNICO EM AUTOMOÇÃO INDUSTRIAL G	R\$ 4.797,52
TECNICO EM ELETROMECANICA F	R\$ 4.097,10
TECNICO EM ELETRONICA F	R\$ 4.097,10
TECNICO EM ELETRONICA G	R\$ 4.797,52
TECNICO EM ELETRONICA H	R\$ 5.615,70
TECNICO EM ELETROTECNICA	R\$ 3.028,65
TECNICO EM ELETROTECNICA A	R\$ 1.895,99
TECNICO EM ELETROTECNICA L	R\$ 10.561,98
TECNICO EM INSTRUMENTAÇÃO B	R\$ 3.028,65
TECNICO EM LIMPEZA SENIOR	R\$ 2.336,38
TECNICO EM LOGISTICA G	R\$ 4.797,52
TECNICO EM LOGISTICA K	R\$ 9.018,59
TECNICO EM MECANICA H	R\$ 5.615,70
TECNICO EM MEIO AMBIENTE JR	R\$ 2.414,71
TECNICO EM MEIO AMBIENTE F	R\$ 4.097,10
TECNICOEM PROC. DE DADOSF	R\$ 4.097,10
TECNICOEM PROCESSAMENTO DE DADOSG	R\$ 4.797,52
TECNICO EM PROJETOS D	R\$ 3.018,59
TECNICO EM PROJETOS F	R\$ 4.097,10
TECNICO EM PROJETOS G	R\$ 4.797,52
TECNICO EM PROJETOS H	R\$ 5.615,70

TECNICO EM PROJETOS I	R\$ 6.576,45
TECNICO EM PROJETOS J	R\$ 7.701,44
TECNICO EM PROJETOS K	R\$ 9.018,59
TECNICO EM TELECOMUNICAÇÕES C	R\$ 2.603,07
TECNICO EM TELECOMUNICAÇÕES G	R\$ 4.797,52
TECNICO EM TELECOMUNICAÇÕES H	R\$ 5.615,70
TECNICO EM TELECOMUNICACOES L	R\$ 10.561,98
TECNICO I	R\$ 2.929,38
TECNICO I – turno	R\$ 2.490,21
TECNICO II	R\$ 2.490,21
TECNICO INDUSTRIAL H	R\$ 5.615,70
TECNICO INFORMATICA C	R\$ 2.603,07
TECNICO INFORMATICA ME	R\$ 8.090,21
TECNICO INSTRUMENTISTA ME	R\$ 8.090,21
TECNICO IV	R\$ 2.929,38
TECNICO LOGISTICA F	R\$ 4.097,10
TECNICO MA	R\$ 4.304,76
TECNICO MAN. PREDIAL BD	R\$ 3.140,98
TECNICO MANUTENÇÃO DE ELETRICIDADE E	R\$ 3.498,96
TECNICO MANUTENCAO E	R\$ 3.498,96
TECNICO MANUTENCAO F	R\$ 4.097,10
TECNICO MANUTENCAO G	R\$ 4.797,52
TECNICO MANUTENCAO H	R\$ 5.615,70
TECNICO MANUTENCAO I	R\$ 6.576,45
TECNICO MANUTENCAO J	R\$ 7.701,44
TECNICO MANUTENCAO K	R\$ 9.018,59
TECNICO MB	R\$ 5.039,96
TECNICO MC	R\$ 5.900,28
TECNICO MECANICA AA	R\$ 9.472,99
TECNICO MECANICA AB	R\$ 11.093,53
TECNICO MECANICA MB	R\$ 5.039,95
TECNICO MECANICA MC	R\$ 5.900,28
TECNICO MECANICA MD	R\$ 6.907,65
TECNICO MECANICA ME	R\$ 8.090,21
TECNICO MECANICO F	R\$ 4.097,10
TECNICO MECANICO G	R\$ 4.797,52
TECNICO MEIO AMBIENTE	R\$ 2.601,29
TECNICO OPER. TELECOM. MB	R\$ 5.039,96
TECNICO ORÇAMENTISTA I	R\$ 6.576,45
TECNICO PLANEJAMENTO D	R\$ 3.018,59
TECNICO PROC DADOS BD	R\$ 4.282,88
TECNICO PROC DADOS PROJETOS BD	R\$ 3.140,98
TECNICO PROC. DE DADOS MA	R\$ 4.304,76
TECNICO PROGRAMAÇÃO DE PRODUÇÃO G	R\$ 4.797,52

TECNICO PROGRAMAÇÃO VISUAL MA	R\$ 4.304,76
TECNICO PROJETISTA G	R\$ 4.797,52
TECNICO QUIMICA F	R\$ 4.097,10
TECNICO QUIMICO 2	R\$ 2.386,50
TECNICO QUIMICO 3	R\$ 2.601,29
TECNICO QUIMICO 4	R\$ 2.929,38
TECNICO QUIMICO 5	R\$ 3.339,49
TECNICO QUIMICO 6	R\$ 3.983,95
TECNICO QUIMICO A	R\$ 1.895,99
TECNICO QUIMICO AE	R\$ 17.747,78
TECNICO QUIMICO D	R\$ 3.018,59
TECNICO QUIMICO E	R\$ 3.498,96
TECNICO QUIMICO ME	R\$ 8.090,21
TECNICO SECRETARIADO BC	R\$ 2.687,35
TECNICO SECRETARIADO MA	R\$ 4.304,76
TECNICO SECRETARIADO MB	R\$ 5.039,96
TECNICO SEGURANCA B1	R\$ 2.351,33
TECNICO SEGURANÇA DO TRABALHO (i)	R\$ 6.576,45
TECNICO SEGURANÇA DO TRABALHO B	R\$ 2.218,25
TECNICO SEGURANÇA DO TRABALHO C	R\$ 2.603,07
TECNICO SEGURANÇA DO TRABALHO F	R\$ 4.097,10
TECNICO SEGURANÇA DO TRABALHO H	R\$ 5.615,70
TECNICO SEGURANÇA DO TRABALHO II	R\$ 2.003,41
TECNICO SEGURANÇA DO TRABALHO III	R\$ 3.498,03
TECNICO SEGURANÇA DO TRABALHO IV	R\$ 4.182,66
TECNICO SEGURANCA DO TRABALHO J	R\$ 7.701,44
TECNICO SEGURANCA E	R\$ 3.498,96
TECNICO SEGURANÇA G	R\$ 4.797,52
TECNICO SEGURANÇA TRABALHO JR	R\$ 2.601,29
TECNICO SEGURANÇA TRABALHO PL	R\$ 3.339,49
TECNICO SEGURANÇA TRABALHO SR	R\$ 5.233,04
TECNICO SEGURANÇA TRABALHO 1	R\$ 2.601,29
TECNICO SEGURANÇA TRABALHO 2	R\$ 4.206,59
TECNICO SEGURANÇA TRABALHO 3	R\$ 5.349,06
TECNICO SEGURANÇA TRABALHO BE	R\$ 3.675,95
TECNICO SEGURANÇA TRABALHO MA	R\$ 4.304,76
TECNICO SEGURANÇA TRABALHO MC	R\$ 5.900,28
TECNICO SUPRIMENTO J	R\$ 7.701,44
TECNICO SUPRIMENTOS E	R\$ 3.498,96
TECNICO TURISMO BC	R\$ 2.687,35
TECNICOCOMUN.VISUAL F	R\$ 4.097,10
TECNICOCOMUN.VISUAL G	R\$ 4.797,52
TECNICOSUPORTE BE	R\$ 3.675,94
TECNICOSUPRIMENTO I	R\$ 6.576,45
TECNOLOGO ADMINISTRAÇÃO J	R\$ 7.701,44
TECNOLOGOEM GESTAO PLANEJ. AMBIENTALH	R\$ 5.615,70

TECNOLOGO PROC DADOS BB	R\$ 4.742,75
TECNOLOGO RECURSOS HUMANOS H	R\$ 5.615,70

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Maio de 2015.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas poderão pagar as diferenças dos novos salários, válidos a partir de Maio de 2015, no contra cheque de Setembro/2015.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS (PISOS SALARIAIS E FUNÇÕES DIVERSAS)

Todos os empregados que exerçam funções que não foram citadas neste instrumento normativo ou que já recebam salários superiores aos estabelecidos serão reajustados em Maio de 2015 no percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) sobre o salário vigente, valor este, que será incorporado ao salário base.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCEIRO:

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até as 16:00 horas do quinto dia útil

do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso.

CLÁUSULA SEXTA - DESLOCAMENTO DE DATA BASE

As empresas, abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho, acordam que adotarão a data base do presente instrumento normativo, qual seja, Maio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As empresas concederão, à título de diferenças salariais, o reajuste calculado de forma “pro rata”, correspondendo ao percentual de 0,625%, para os meses de Março/2015 e Abril/2015, percentual esse que será pago em uma única parcela, juntamente com os salários, no mês de Agosto/2015, sendo que tal pagamento será identificado com a rubrica de “Diferença Salarial”.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O pagamento das diferenças salariais corresponde a real uniformização do reajuste salarial em conformidade com a data base da categoria agora adotada.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Fica pactuado que a diferença salarial acordada relativa aos meses de Março/2015 e Abril/2015, será paga no mês de Agosto/2015, além do reajuste salarial previsto na cláusula terceira desta norma coletiva.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÕES

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

CLÁUSULA OITAVA - CONTRA-CHEQUE

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas comprometem-se em disponibilizar os contra cheques de seus empregados dois dias antes da data efetiva do pagamento dos salários.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INSALUBRIDADE

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

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

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PERICULOSIDADE

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregados vinculados aos contratos de prestação de serviços mantidos entre as empresas de atividades petrolíferas e as empresas prestadoras de serviços na base territorial do Rio de Janeiro/RJ, receberão auxílio alimentação ou refeição, seja em forma de tíquete ou em pecúnia, no valor mínimo de R\$ 18,00 (dezoito reais), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As empresas poderão pagar as diferenças do auxílio alimentação, válidos a partir de Maio de 2015, no contra cheque de Setembro/2015.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Para os empregados que recebam, por força exclusiva de contratos de prestação de serviços mantidos entre as empresas de atividades petrolíferas e as empresas prestadoras de serviços na base territorial do Rio de Janeiro/RJ, valores superiores de auxílio alimentação ou refeição, previsto anteriormente, fica garantido a concessão de um reajuste de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), a partir do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

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

PARÁGRAFO QUARTO:

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

PARÁGRAFO QUINTO:

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

PARÁGRAFO SEXTO:

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BOLSAS DE ESTUDOS

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIOS

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A entidade Sindical 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 destes benefícios sociais iniciará **a partir de 01/09/2015**, na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, em anexo e/ou, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/09/2015**, o valor de **R\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos)** por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de **R\$ 4,90 (quatro reais e noventa centavos)**, descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de **R\$ 4,90 (quatro reais e noventa centavos)**, tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. Este recolhimento deverá ser feito exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

PARÁGRAFO QUARTO - O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, 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 feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do manual anexo.

PARÁGRAFO QUINTO - 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.

PARÁGRAFO SEXTO - Caso haja planilhas de custos e editais de licitações, os mesmos 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 SÉTIMO- O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

PARÁGRAFO OITAVO: 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, sendo que, a homologação ocorrerá sem qualquer prejuízo para o trabalhador.

PARÁGRAFO NONO - 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.

Empréstimos

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento,

nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades
Desligamento/Demissão**

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de Trabalho, com mais de um ano de serviço, serão homologados no Sindicato Laboral da Categoria, sempre na presença do homologador e com a concordância das partes, com o pagamento efetuado até as 15:00 horas ou na Superintendência Regional do Trabalho - SRT-RJ, na forma da Legislação em vigor, até o prazo de 30 dias a contar do prazo do término do aviso prévio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que não efetuar a homologação do seu empregado no Sindicato Laboral, em até 30 (trinta) dias, a contar do prazo do término do aviso prévio, pagará multa de 2% (dois por cento) do valor total da rescisão contratual de trabalho e mais um dia de salário por dia de atraso.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

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

Parágrafo Único: Fica ressalvado que desde 13/10/2011 entrou em vigor a nova lei de Aviso prévio, portanto a partir da presente data todas empresas devem seguir as novas regras do aviso prévio estabelecidas pela **Lei nº 12.506/2011**.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

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

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESVIO DE FUNÇÃO

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 5 (cinco) dias úteis, as mudanças de horário e local de trabalho, respeitada a legislação em vigor, atinente a cada caso.

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA

As empresas deverão comunicar a seus empregados, com antecedência de 5 (cinco) dias úteis, as mudanças de horário e local de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – TRANSFERÊNCIA PARA OUTRO MUNICÍPIO:

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

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

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DA GESTANTE

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO

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

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Consideram-se normais os dias de domingos laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor, assegurada, toda via, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da súmula nº.444 do TST.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ARTIGO 59 DA CLT

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

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE ESTUDANTE

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - EP

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

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

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais 01 (um) a cada quatro meses.

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

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

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

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

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS

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

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 30,00 (trinta reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 20 de Outubro de 2015, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 20 de Outubro de 2015, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Assistencial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 20 de Outubro de 2015, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 1 (hum) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 18 de Agosto de 2015, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 18 de Agosto de 2015, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL COLABORATIVA LABORAL

As empresas descontarão mensalmente de todos os empregados, a importância de R\$ 10,00 (dez reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, conforme deliberado na Assembléia Geral Extraordinária do dia 10/06/2015, para benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos na área trabalhista; vara de família; previdenciária e homologações; serviços de fiscalização trabalhista, conferência de cálculos trabalhistas; cálculos para aposentadoria; trâmites para aposentadoria junto ao INSS, e acompanhamento de processo e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológico dos cursos e treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na Cláusula Vigésima Nona da presente Convenção Coletiva. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. Fica assegurado ao empregado o direito de opor-se ao referido desconto, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, pessoalmente, na sede do sindicato laboral, sem efeito retroativo.

PARÁGRAFO ÚNICO:

As empresas deverão efetuar o depósito da Contribuição Social Colaborativa no Banco do Brasil S.A., agência 0435-9, conta corrente nº 31370-X, ou retirar o boleto através do site www.seeacmrj.org.br ou www.asseiomrj.com.br, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, cópia do recibo bancário acompanhado da folha de pagamento no prazo máximo de 10 (dez) dias, ou efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal. O atraso no repasse incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Social Colaborativa, acrescidos de atualização monetária.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INFORMAÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas cooperarão no ato da admissão dos empregados, no sentido de informá-los das garantias em associar ao Sindicato da Categoria Profissional, apresentando-os a Proposta de Sócio, para caso, queiram

associar-se e utilizar-se do desconto da Mensalidade Sindical em folha de pagamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Consideram-se obrigações sindicais:

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

PARÁGRAFO TERCEIRO:

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

PARÁGRAFO QUARTO:

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

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou

qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexequível, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira de o preço inexequível cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21.06.93.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO TRABALHADOR DE ASSEIO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

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

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

ANTONIO CARLOS DA SILVA
Presidente
SINDICATO EMPREGS EMPS ASSEIO CONSERV MUNIC RIO JANEIRO

ANEXOS
ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

ÍNDICE REMISSIVO

(Versão 151014)

Assuntos	Página
Sobre a Legalidade desta cláusula	2
Legislação	3
Introdução (<i>leitura obrigatória</i>)	4

Orientações e regras

.....	5
1. Forma de Recolhimento	5
2. Prorrogação	5
3. Recolhimento a maior ou em duplicidade	5
4. Certificado de Regularidade	6
5. Apresentação de documentos	6
6. Sanções pactuadas	6
6.1. Inadimplência ou recolhimento a menor	6

Forma de prestação dos Benefícios Sociais

..... 7

7. Atendimento	7
8. Cartões de Identificação e Procedimentos	8
9. Comunicação de Eventos	8
Conjunto de Benefícios Disponíveis	8
10. Benefício Natalidade	8
11. Benefício Cesta Natalidade	9
12. Benefício Farmácia	9
13. Benefício Aposentadoria	9
14. Benefício Orientação	10
15. Benefício Capacitação	10
16. Benefício Cultural	11
17. Manutenção da Renda Familiar	11
18. Benefício Alimentar	12
19. Serviço Funeral.....	12
20. Benefício Financeiro Imediato.....	12
21. Reembolso de Rescisão	13
22. Reembolso de Licença Maternidade	13
23. Reembolso de Licença Paternidade	13
24. Incapacitação Permanente para o Trabalho	13
25. Cônjuge e filhos	14
26. Disposições Gerais	15
23. Benefícios definidos pelos Sindicatos	15
Tabela de Benefícios	15

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

Abaixo reproduzimos a parte conclusiva da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/MTE/No. 92/2008 da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

INTRODUÇÃO

Preparamos este manual com o intuito de orientar os Departamentos de Pessoal e Recursos Humanos, para melhor instruírem 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 nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma imediata e sem quaisquer burocracias, carências ou pré-existências, independente, inclusive, do fato da empresa estar ou não contribuindo na forma prevista em Acordo ou 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 para uma melhor relação entre os trabalhadores, empresas e sindicatos. Tais benefícios deverão ser previstos em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Na ocorrência de imprevistos, sérios problemas sociais podem surgir, uma vez que, raramente, as famílias contam com reservas financeiras, o que as obriga a criar formas para angariar fundos entre familiares, vizinhos ou colegas de trabalho, como rifas, “vaquinhas” ou empréstimos, sujeitando todos a um grande constrangimento.

Este conjunto de benefícios visa preencher uma lacuna entre o fato imprevisto e a reestruturação financeira, seja ela por novas fontes de renda ou o efetivo recebimento da indenização das apólices de seguro pelas famílias dos trabalhadores, seguro este que recomendamos como um *plus* financeiro aos trabalhadores e suas famílias, uma vez que o Benefício tem a característica de prestação de serviços sociais e apoio imediato, e as apólices possuem caráter indenizatório, e ainda 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 obtido, ou seja, até que se identifiquem os beneficiários, as famílias dos trabalhadores pode contar com o Benefício Social Familiar disponibilizado pelos sindicatos, evitando que haja a desagregação familiar, pela falta de alimentos e recursos, evitando um possível problema social.

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores e suas famílias, foi desenvolvido o Benefício Social Familiar, ágil e desburocratizado, para solução dessas questões.

ORIENTAÇÃO E REGRAS

1.) – Forma de recolhimento:

1.1) – Os boletos para recolhimento desta contribuição, estarão à disposição no site

www.beneficiosocial.com.br, os quais deverão ser preenchidos mensalmente, com base no “total de empregados do último dia” do CAGED do mês anterior ao vencimento do boleto ou o último declarado ao MTE.

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

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

1.4) – No caso de oposição formal do trabalhador junto ao sindicato laboral, tal situação deverá ser informada a gestora, ficando a empresa responsável pela parte da contribuição a ela imposta e descrita no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Nesta situação a empresa garante seus direitos e o trabalhador perde os direitos aos benefícios.

1.5) – 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 garantidos, ao empregado, todos os benefícios previstos na cláusula, mesmo após este período e até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então a empresa retomará o recolhimento. Caso o afastamento do empregado seja por período inferior a 12 (doze) meses, o empregador ficará desobrigado do prazo acima mencionado.

1.6) – 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.

1.7) – Em caso de desligamento do trabalhador, antes da ocorrência do evento, o mesmo perderá o direito ao início da prestação do Benefício Social Familiar.

1.8) – Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência descritas no item “6” deste manual.

2.) – Prorrogação:

2.1) – Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento do boleto, desde de que não haja débitos anteriores e sua aceitação, não se constituirá em obrigação de futuras prorrogações.

3.) – Recolhimento a maior ou em duplicidade:

3.1) – Efetuando o empregador, recolhimento com base em número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago a mais será devolvido, se solicitado a gestora por escrito, mediante apresentação do CAGED utilizado para o preenchimento do referido boleto de pagamento e desde que, não haja débitos anteriores. Esta solicitação deverá ser encaminhada até o 25º (vigésimo quinto) dia do mês do recolhimento a maior ou em duplicidade.

3.2) - 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.

4.) – Certificado de Regularidade:

4.1) – O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, e outros fins, deverá ser obtido pelo site www.beneficiosocial.com.br.

4.2) – 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.

5.) – Apresentação de documentos:

5.1) – 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.

6.) – Sanções pactuadas:

6.1) – 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 na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED, 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 pactuado na CCT. Na falta deste, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou quando do pagamento da rescisão trabalhista havida.

6.2) – Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito (SERASA, SCPC, e outros).

6.3) – Se houver desconto dos trabalhadores ou em caso de os empresários provisionarem o valor do Benefício Social Familiar, em suas planilhas de custo, sem o devido repasse, em tese, restará configurado o ilícito penal de apropriação indébita previsto no art. 168 do Código Penal Brasileiro.

-

FORMA DE PRESTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

Sendo seu caráter imediato e inadiável, ficam disponíveis os **DDGs 0800 773 3738** ou **0800 580 3738**.

Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência de evento definido pelas Entidades e indicados no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**” constante deste manual, deverão formalizar imediatamente a comunicação no site da gestora: www.beneficiosocial.com.br.

Se o empregador não formalizar a comunicação do evento ocorrido, ficará responsável pelas penalidades previstas.

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, sob pena de responder pela divulgação de informações falsas.

Os documentos hábeis para início da prestação do Benefício Social Familiar são: Cópia da ficha de registro do(a) trabalhador(a) com a identificação da empresa e último CAGED apresentado ao MTE.

Outros documentos **SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE EXPRESSAMENTE SOLICITADOS**, se reservando, o sindicato ou sua gestora, no direito de solicitar quaisquer documentos para garantir a correta prestação dos benefícios.

-

7.) – Atendimento:

7.1) – Para dúvidas, sugestões e solicitações do Benefício Social Familiar, estará em funcionamento no horário comercial de segunda a sexta das 8:00 hs as 18:00 hs, os sistemas abaixo:

- DDG 0800 773 3738 ou DDG 0800 580 3738

- e-mail atendimento@beneficiosocial.com.br

- chat disponível no site www.beneficiosocial.com.br,

7.2) – Para atendimento do Serviço funeral estará à disposição o sistema telefônico DDG 0800 773 3738 ou DDG 0800 580 3738, 24 horas por dia, 7 dias por semana.

7.3) – Em caso de inoperância técnica do sistema telefônico, será informado no site www.beneficiosocial.com.br, outras formas de contato.

8.) – Cartões de Identificação e Procedimentos:

8.1) – Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimentos em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores do setor beneficiado.

8.2) – Os cartões serão encaminhados a empresa, com base no número de trabalhadores declarados no primeiro recolhimento, acrescidos em 20%, para que a empresa tenha a disposição cartões para entrega imediata aos novos trabalhadores contratados. Quando da reposição, esta deverá requisitar a quantidade pelo site www.beneficiosocial.com.br.

8.3) – Fica sob responsabilidade da empresa, a distribuição imediata dos cartões a todos os seus trabalhadores.

9.) – Comunicação de Eventos:

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

9.2) – Devido a característica de atendimento imediato e inadiável, para que os benefícios tenham seu objetivo alcançado, os mesmos deverão ser comunicados formalmente à gestora, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.**

9.3) – Se o empregador tiver conhecimento de algum evento definido no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**” deste Manual e não providenciar a comunicação formal à gestora, dentro do prazo acima estabelecido, estará sujeito às “**Sanções pactuadas**” descritas no **item 6**, como se inadimplente estivesse, além de ressarcir o Sindicato ou sua Gestora, as despesas processuais e advocatícias causadas por sua omissão ou inércia.

CONJUNTO DE BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS

10.) – Benefício Natalidade

10.1) – O presente benefício será disponibilizado aos trabalhadores quando do nascimento de filho e tem como objetivo encaminhar uma verba à família do recém-nascido para contribuir com o conforto e adaptação na chegada do novo ente querido, sem qualquer comprovação de gasto.

10.2) – O benefício será encaminhado aos cuidados da mãe do recém-nascido por meio de cheque, crédito em conta corrente, ou outros meios, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”, não podendo ser substituído por produtos ou bens materiais. Em caso de natimorto este benefício não será disponibilizado.

11.) – Benefício Cesta Natalidade

11.1) – O presente benefício será disponibilizado aos trabalhadores quando do nascimento de filho e tem como objetivo encaminhar produtos úteis ao recém-nascido e sua mãe.

11.2) – Devido ao caráter social este benefício não poderá ser prestado em espécie (dinheiro ou outra opção equivalente) e será entregue diretamente na residência da mãe do recém-nascido, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”. Em caso de natimorto este benefício não será disponibilizado.

11.3) - Nos casos em que a entrega seja inviável, por se tratar de região de alto risco aos prestadores ou de difícil acesso ao local, excepcionalmente poderá ser substituído por crédito mensal em conta corrente, para compra de materiais farmacêuticos, não podendo ser creditado o valor total de uma única vez, para que não haja desvio na finalidade deste benefício.

12.) – Benefício Farmácia

12.1) – O presente benefício tem como objetivo permitir o acesso familiar a medicamentos, em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador, podendo disponibilizar uma verba adicional por um período, para que os medicamentos não tenham custos à família, além de descontos em rede credenciada de farmácias.

12.2) – Caso disponibilizado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**” será encaminhado um cartão físico e nominal com validade de 3 (três) anos, que será entregue na residência do trabalhador ou arrimo da família, para descontos em rede credenciada.

12.3) – Neste cartão será creditado a verba adicional definida pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”.

12.4) – O cartão é pessoal e intransferível, ficando o beneficiário responsável pela sua guarda e utilização do saldo disponível. Sua entrega ou utilização a terceiros será de sua inteira responsabilidade.

12.5) – Em caso de perda o cartão poderá ser repostado por solicitação do trabalhador ou arrimo da família. O custo da segunda via, será de inteira responsabilidade do trabalhador ou sua família.

13.) – Benefício Aposentadoria

13.1) – O presente benefício, tem como objetivo gratificar, por mera liberalidade, os trabalhadores pelos serviços prestados ao segmento profissional, quando da sua aposentadoria por tempo de contribuição ou idade, com a disponibilização de verba definida pelos sindicatos no valor e número de parcela indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”, sem qualquer comprovação de gastos.

13.2) – Para fazer jus a este benefício, o trabalhador deverá apresentar cópia da carta de concessão de sua aposentadoria e comprovar que esteve atuando no segmento há pelo menos 5 (Cinco) anos consecutivos, a contar do pedido de requerimento da aposentadoria, ou 10(Dez) anos com interrupções desde que os 2 (Dois) últimos anos ininterruptos no segmento. Tal comprovação deverá ser feita obrigatoriamente através de carteira de trabalho.

14.) – Benefício Orientação

14.1) – Tem como objetivo a disponibilização de um(a) assistente social profissional que irá até a residência do trabalhador ou arrimo da família, para levantamento da situação familiar visando sua reestruturação, promovendo as orientações necessárias por meio de laudos e relatórios, encaminhados aos familiares e sindicatos, em caso de incapacitação permanente ou falecimento de trabalhador.

14.2) – O valor deste benefício será encaminhado diretamente ao assistente social profissional destacado ao atendimento da família, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”.

15.) – Benefício Capacitação

15.1) – O presente benefício tem como objetivo criar novas oportunidades profissionais aos familiares, nos casos de incapacitação permanente ou falecimento do trabalhador, por meio de cursos de capacitação profissional na área de interesse do beneficiado, para manutenção e melhoria da renda familiar, podendo incluir sua locomoção e alimentação.

15.2) – A prestação deste benefício está vinculada à efetiva matrícula do beneficiado em curso de capacitação profissional e apresentação de declaração firmada pela entidade de ensino, contendo a razão social, CNPJ e dados bancários da escola, assim como os dados do aluno e curso pretendido.

15.3) – O valor do benefício, definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**” será encaminhado diretamente à escola, para pagamento do curso pretendido e aquisição de materiais didáticos

necessários. Caso o curso tenha um valor menor que o disponibilizado pelos sindicatos, a diferença será creditada diretamente na conta corrente do aluno, para contribuir no custeio de condução e alimentação.

15.4) – Caso este benefício esteja disponibilizado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**” e não contenha valor específico, o mesmo será prestado gratuitamente pelos sindicatos envolvidos através de cursos profissionalizantes por eles administrados.

16.) – Benefício Cultural

16.1) – Este benefício tem como objetivo viabilizar o acesso cultural e social do trabalhador e seus familiares, através da aquisição de material literário para formação e reestruturação da família, quando da comprovação de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador.

16.2) – O beneficiado terá direito a uma verba mensal, disponibilizada por meio de cartão físico e que será entregue na residência do trabalhador ou arrimo da família, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”.

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

16.4) – O prazo de validade estará impresso junto ao cartão o qual será remetido para a residência do trabalhador ou arrimo da família.

16.5) – O beneficiado é responsável pela guarda do cartão e utilização do saldo disponível. A entrega ou utilização do cartão por terceiros será de sua inteira responsabilidade.

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

17.) – Manutenção da Renda Familiar

17.1) – Este benefício tem como objetivo disponibilizar ao trabalhador ou arrimo da família, valores mensais depositados diretamente na sua conta corrente, na ocorrência de incapacitação permanente ou falecimento do trabalhador, com intuito de cobrir as despesas básicas da família por um período de adaptação, reestruturação e viabilidade de novas rendas aos familiares.

17.2) – O número de parcelas e envio do valor mensal, definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”, será encaminhado todo dia 5 ou 20 do mês, dependendo da data de recebimento dos documentos solicitados expressamente pela gestora.

17.3) – Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) beneficiário 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.

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

17.5) - As demais parcelas, auferirão rendimentos de poupança, os quais serão disponibilizados juntamente com a última parcela a que o trabalhador faça jus.

18.) – Benefício Alimentar

18.1) – Este benefício tem como objetivo encaminhar mensalmente, 50kg de alimentos de variedade e de boa qualidade, diretamente na residência do trabalhador ou arrimo da família, nos casos de incapacitação permanente ou falecimento do trabalhador.

18.2) – O valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”, será encaminhado diretamente na residência do trabalhador ou do arrimo. Nos casos em que a entrega seja inviável, por se tratar de região de alto risco aos prestadores ou de difícil acesso ao local, excepcionalmente poderá ser substituído por crédito mensal em conta corrente, para compra de mantimentos em redes de supermercados, não podendo ser creditado o valor total de uma única vez, para que não haja desvio na finalidade deste benefício.

19.) – Serviço Funeral

19.1) – Este benefício tem como objetivo disponibilizar um agente habilitado que tomará todas as providências e acompanhamentos necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa, local, ou horário do falecimento.

19.2) – A carteira profissional de trabalho ou ficha de registro de empregado, com a identificação da empresa, será o único documento necessário para início imediato da prestação dos serviços funerais. Posteriormente o Sindicato ou a Gestora poderá solicitar outros documentos para continuidade da prestação dos demais benefícios.

19.3) – A prestação personalizada dos serviços funerais e sepultamento será custeada até o valor limite definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”, de acordo com o credo religioso da família do trabalhador.

19.4) – Ao comunicar falecimento, o arrimo da família poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo. O valor ou a diferença será disponibilizado em conta corrente em parcela única, após recebimento pela Gestora, dos documentos que possibilitem a identificação do beneficiário.

20.) – Benefício Financeiro Imediato

20.1) – Tem como objetivo disponibilizar um valor diretamente ao arrimo da família no momento da realização dos procedimentos funerais, para despesas emergenciais, sem comprovação de gasto.

20.2) – O valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**” será entregue ao arrimo da família, quando da realização dos procedimentos funerais ou em até 24 (vinte e quatro) horas do falecimento, desde que seja comunicado formalmente à Gestora, neste prazo, com a indicação dos dados necessários para as providências administrativas.

21.) – Reembolso de Rescisão

21.1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”, em decorrência de rescisão trabalhista havida em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador. O empregador deverá encaminhar a Gestora, seus dados bancários para crédito e cópia do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

devidamente assinado ou documento equivalente.

-

22.) – Reembolso de Licença Maternidade

22.1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”, em decorrência do afastamento da trabalhadora por licença maternidade. O empregador deverá encaminhar a Gestora, seus dados bancários para crédito e cópia da certidão de nascimento do recém-nascido. Em caso de natimorto este benefício não será disponibilizado.

-

23.) – Reembolso de Licença Paternidade

23.1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”, em decorrência do afastamento do trabalhador por licença paternidade. O empregador deverá encaminhar a Gestora, seus dados bancários para crédito e cópia da certidão de nascimento do recém-nascido. Em caso de natimorto este benefício não será disponibilizado.

-

24.) – Incapacitação Permanente para o Trabalho

24.1) – 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.

24.2) 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 da ciência desta incapacitação permanente por parte do empregador.

24.3) – Nessa condição, os trabalhadores poderão fazer jus ao: **Benefício Orientação, Benefício Capacitação, Manutenção de Renda Familiar e Benefício Alimentar**, caso disponibilizados no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”, na forma e condição prevista pelos sindicatos.

24.4) – Visando o atendimento imediato do trabalhador, manutenção do seu sustento e amenizar os problemas financeiros e alimentares, 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 da doença e a **incapacitação total e permanente** do trabalhador.

24.5) – A prestação antecipada indicada anteriormente será deduzida da totalidade dos benefícios definidos pelos sindicatos e indicados no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**”, e as demais serão continuadas após a comprovação da **incapacitação total e permanente** pelas instituições competentes.

-

-

25.) – Cônjuge e Filhos

25.1) – Cônjuge e filhos menores de 18 anos, oficialmente reconhecidos e dependentes econômico do trabalhador assistido, poderão fazer jus a Benefícios, desde que, estes tenham sido definidos pelos sindicatos e serão prestados nas mesmas condições previstas nos itens respectivos deste Manual de Orientação e Regras, no valor e número de parcela indicados no item **“TABELA DE BENEFÍCIOS”**.

26.) – Disposições Gerais

26.1) – Caso o Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho assinada pelos sindicatos contenham informações desconstruídas com este Manual de Orientação e Regras, prevalecerá a condição prevista neste manual.

26.2) – 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.

26.3) – A declaração de fatos inverídicos ou informações falsas, com a finalidade de fraude, pode vir a constituir crime na forma da lei.

27.) – Benefícios Definidos Pelos Sindicatos:

27.1) – Os benefícios sociais definidos pelos sindicatos serão prestados aos trabalhadores e suas famílias, nos valores e número de parcelas indicados na **“TABELA DE BENEFÍCIOS”** abaixo.

27.2) – Estes benefícios sociais estão vinculados ao boleto disponibilizado pela gestora no site: www.beneficiosocial.com.br no valor de **R\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos)** por trabalhador.

TABELA DE BENEFÍCIOS

-

BENEFÍCIOS INDICADOS NO	BENEFÍCIO DISPONÍVEL	BENEFÍCIO DISPONÍVEL AO CÔNJUGE E FILHOS MENORES	NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R\$
ITEM “10”	SIM		01	350,00
ITEM “11”	SIM		01	100,00
ITEM “12”	SIM	NÃO	01	500,00
ITEM “13”	NÃO		00	0,00
ITEM “14”	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM “15”	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM “16”	SIM	NÃO	01	100,00
ITEM “17”	SIM	NÃO	12	615,00

ITEM "18"	SIM	NÃO	12	240,00
ITEM "19"	SIM	NÃO	01	2.100,00
ITEM "20"	SIM	NÃO	01	850,00
ITEM "21"	SIM		01	1.000,00
ITEM "22"	NÃO		00	0,00
ITEM "23"	NÃO		00	0,00
ITEM "24"	SIM			

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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