

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001624/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/02/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018079/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.011051/2013-35
DATA DO PROTOCOLO: 16/05/2013

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46219.002393/2013-64
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 18/02/2013

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

SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP, CNPJ n. 62.653.233/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta norma coletiva abrange todas as empresas e seus empregados, salvo os diferenciados, legalmente reconhecidos, que prestam serviços de asseio e conservação ambiental, higiene, limpeza de fossas e caixas d'água, manutenção predial, pintura, restauração e limpeza de fachadas, dedetização, lavagem de carpetes, prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das empresas**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outros Auxílios

CLÁUSULA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

O **SIEMACO - SP** prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, serviço assistencial em caso de: incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical Patronal.

A forma de prestação dos serviços assistenciais, requisitos, valores, penalidades e beneficiários, estão

previstos no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula.

Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso 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 01/01/2013, o valor de **R\$ 6,81 (seis reais e oitenta e um centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora, inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo. Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 0,50 (cinquenta centavos)**.

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.

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.

O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por: falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total da assistência a ser prestada e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, conforme item F do manual anexo.

O 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.

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.

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

Sempre que necessário à comprovação 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.

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.

RUI MONTEIRO MARQUES

Presidente

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO

JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA

Presidente

SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE

ANEXOS
ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

**MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS
DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

**ASSEIO E CONSERVAÇÃO
SIEMACO-SP**

ÍNDICE REMISSIVO

	Página
Legalidade da cláusula.....	2
Introdução (leitura obrigatória).....	3
Orientações e regras.....	4
A. Forma de Recolhimento	4
B. Prorrogação....	4
C. Recolhimento a maior ou em duplicidade.....	4
D. Certificado de Regularidade	4
E. Apresentação de documentos.....	5
F. Inadimplência	5
F. Sanções pactuadas.....	5
F. Recolhimento a menor	5
G. Benefício Social Familiar	5
H. Atendimento 24 horas	6
I. Serviço funeral	6
J. Assistência Financeira Imediata.....	6
K. Manutenção de Renda Familiar.....	6
L. Assistência Alimentícia	7
M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física	7
M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho.....	8
N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos....	8
O. Comunicação de Eventos... ..	9
P. Reembolso das verbas Rescisórias	9

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

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

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

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

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

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

INTRODUÇÃO

Preparamos este manual com o intuito de facilitar aos departamentos de Recursos Humanos a melhor orientarem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do Benefício Social Familiar ora estabelecido.

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus

dependentes são pessoas simples, não afetas a burocracias administrativas; por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, acabam, muitas vezes, tendo seus lares desfeitos, ou passando a viverem de forma precária agravando o problema social de nosso país, com graves repercussões para toda coletividade.

A ocorrência de um falecimento desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio do funeral e para sua subsistência até que se reestruturam, o que as obrigam a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.

As apólices de seguro de vida, (que recomendamos como complemento deste Benefício) por exigência legal, possuem caráter de indenização, meramente financeiro, e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exigem comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

Por sua vez a Previdência Social, para disponibilizar os auxílios, necessita de documentos que comprovem a legitimidade de uma união estável, legitimidade dos filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros.

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e aos empregadores que prestam serviços na base territorial, foi desenvolvida este Benefício Social ágil e desburocratizado para solução da questão.

ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) - Forma de recolhimento:

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

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

A.3) Permite-se a redução no número de trabalhadores em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria 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 ou na sua impossibilidade, como no caso de opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.5) Os trabalhadores farão jus ao benefício, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente até o dia do vencimento.

A.6) -. Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos trabalhadores se

dará as expensas da gestora somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

B) - Prorrogação:

B.1) - Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento 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 um número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.

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

D) Certificado de Regularidade:

D.1) O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, etc., poderá ser obtido pelo site www.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 pelo Sindicato 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 deste benefício, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar 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 à gestora, o valor total dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago quando da rescisão trabalhista nos casos de falecimento; e nos casos de Nascimento de filhos ou Incapacitação de trabalhador, de imediato ao trabalhador ou a sua família.

F.2) - Os valores porventura não contribuídos serão devidos a qualquer tempo e passíveis de cobrança judicial.

F.3) Se houver desconto dos trabalhadores ou em caso de os empresários fazerem provisão do valor deste benefício em suas planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

G) Benefício Social Familiar :

G.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, os benefícios serão solicitados pela simples

comunicação por meio do sistema telefônico **0800 773 37 38**.

G.2) - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento, de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, ou nascimento de filhos, deverão formalizar a comunicação, através do site www.beneficiosocial.com.br.

G.3) - Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher claramente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor.

G.4) Os documentos hábeis a continuidade do Benefício Social Familiar são: Cópia da ficha de registro do trabalhador e cópia do último CAGED apresentado ao MTE. Outros documentos SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.

G.5) Nos casos em que o trabalhador esteja registrado em duas ou mais empresas da mesma categoria assistida, o falecimento ou incapacitação dará direito aos valores de uma única assistência, já que se origina de um mesmo fato gerador.

H) - Atendimento 24 horas:

Pelo sistema telefônico de discagem gratuita **0800 773 37 38**, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

I)- Serviço Funeral:

I.1) - Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa ou horário do falecimento.

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

I.3) - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), de acordo com o credo religioso da família.

I.4) - Ao comunicar o falecimento, o arrimo do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo, e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

J) - Assistência Financeira Imediata:

J.1) - R\$ 630,00 (seiscentos e trinta reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

J.2) Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

K) - Manutenção de Renda Familiar:

K.1) - Verba mensal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeiro no 5º (quinto) dia útil do mês, após a entrega de documento comprobatório de vínculo empregatício, e dados bancários e endereço do arrimo.

K.2) - Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assuma a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

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

K.4) - As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de crédito em conta do trabalhador, ou do arrimo do falecido, conforme o caso.

L) - Assistência Alimentícia:

L.1) - Entrega mensal, pelo período de 12 (doze) meses, no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de tickets, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

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

M.1) Este Benefício visa atendimento do trabalhador em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social.

M.2) Farão jus à Manutenção de Renda Familiar e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas a seguir:

M.3) O presente benefício foi elaborado exclusivamente para atender as incapacitações que tenham fácil comprovação quanto ao grau de incapacidade em até 90 (noventa) dias **do acidente ou afastamento** havido, não estando amparadas as incapacitações que necessitem de mais tempo para definição.

ALIENAÇÃO MENTAL	Debilitação mental completa e permanente.
VISÃO	Impossibilidade completa e permanente.
AUDIÇÃO	Impossibilidade completa e permanente.
FALA	Impossibilidade completa e permanente.
TETRAPLEGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
PARAPLEGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
BRAÇO	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
OMBRO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
COTOVELO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PUNHO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
MÃO	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.

QUADRIL	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PERNA	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
JOELHO	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
PÉ	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
ENCURTAMENTO DE PERNA	Em 5 centímetros ou mais.

N) - Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:

N.1) - Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento em quantidade suficiente para distribuição a todos os trabalhadores a serem assistidos.

N.2) - Os cartões estarão à disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, mediante comprovação da regularidade nos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos Trabalhadores e aos novos contratados.

O) - Comunicação de Eventos:

O.1) - Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicada formalmente à gestora do sindicato, **no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.**

O.2) - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar os benefícios aos Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso.

O.3) Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além dos valores dos Benefícios previstos, a multa definida no item F por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

O.4) - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam aos benefícios.

P) - Reembolso das Verbas Rescisórias:

P.1) O empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informados ao Ministério do Trabalho e Emprego, em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador.

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