

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00147/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/04/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061542/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.029626/2012-95
DATA DO PROTOCOLO: 03/12/2012

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

E

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AEREO -SINEATA, CNPJ n. 03.073.010/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO LUIS MARTINS SCALISE;

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 1º de fevereiro de 2012 a 31 de janeiro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Prestadores de Serviços/ Trabalhadores em Empresas Prestadoras de Serviços Auxiliares de Transportes Aereos**, com abrangência territorial **nacional**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido as funções com os pisos salariais vigorando a partir de **01 de fevereiro de 2012**, para as seguintes funções e setores

Setor de Administração: 220 horas/mês 8 horas/dia

Auxiliar Administrativo

R\$ 1.016,00 por mês

Setor de Operação : 180 horas/mês 6 horas/dia

Auxiliar de Rampa / Serviços Gerais	R\$ 845,30 por mês
Operador de Equipamento I	R\$ 1.011,15 por mês
Operador de Equipamento II	R\$ 1.118,15 por mês
Agente de Passageiro I	R\$ 1.102,10 por mês
Agente de Passageiro II	R\$ 1.305,40 por mês

Setor de Proteção : 180 horas/mês 6 horas/dia

Agente de Proteção	R\$ 936,25 por mês
Agente de Proteção Especial (*)	R\$ 984,40 por mês
Agente de Segurança	R\$ 1.032,55 por mês

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DOS SALÁRIOS

Os salários dos trabalhadores, vigentes em **31/01/2012**, superiores ao piso salarial, serão reajustados pelo percentual de 7% (nove por cento), a partir de **01/02/2012**.

1 - As Empresas poderão, por deliberação própria, compensar aumentos concedidos espontaneamente a título de antecipação anterior à assinatura desta nova convenção/2011 na data base da categoria, exceto no caso de promoções ou equiparações salariais.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO AO SUBSTITUTO

O trabalhador que substituir o titular do cargo, por qualquer motivo, por período superior a 10 (dez) dias consecutivos, fará jus a diferença entre a sua remuneração e a do substituído, durante o período de substituição, que será sempre comunicado por escrito, ao substituto.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as empresas, abrangidas esta Convenção Coletiva de Trabalho, autorizadas a efetuarem descontos em folha de pagamento desde que

expressamente autorizadas pelos trabalhadores.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno, considerando a prestação de serviços das 22:00 às 05:00 horas, é estabelecido em 40% (quarenta por cento), sobre o valor da hora normal. Sobre o valor de adicional encontrado será aplicado um percentual de 25% (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de 50% (cinquenta por cento).

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA - VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, a partir de 01/02/2012, vale refeição no valor de **R\$ 12,84** (doze reais e oitenta e quatro centavos) para os trabalhadores com jornada de trabalho de 06 (seis) horas (setor operacional) e **R\$ 17,12** (dezessete reais e doze centavos) para os trabalhadores com jornada de trabalho de 08 (oito) horas (setor administrativo), exceto quando a empresa fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros, ressalvadas as condições mais favoráveis.

1 De acordo com a Lei 6.321/76, que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador-PAT, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, as Empresas poderão, a seu critério, descontar até 20% (vinte por cento) do valor facial do vale refeição do salário de seus trabalhadores.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE

Fica facultado às empresas substituírem o vale transporte pelo pagamento do valor correspondente diretamente aos trabalhadores, juntamente com o pagamento de salários, através de rubrica própria e destacada no respectivo contracheque, de acordo com a Lei 10.243 de 19/06/2001, não integrando o salário do trabalhador para nenhum fim e efeito.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas se comprometem a conceder ao trabalhador prestador de serviço auxiliar que for licenciado pelo INSS, até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, um auxílio correspondente a 50% (cinquenta por cento) da diferença entre o salário fixo que perceberia em atividade e o valor que passou a perceber em razão de seu licenciamento. O auxílio será de 100% quando o trabalhador for licenciado em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional.

- 1 Esta cláusula somente se aplica no caso o trabalhador não possua esse benefício através de previdência privada ou qualquer outro tipo de complemento.
- 2 Os valores pagos ao trabalhador não poderá ser descontado.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE AUXÍLIO CRECHE

As empresas concederão o auxílio creche para as trabalhadoras, no valor máximo de 01 (hum) salário mínimo vigente, pelo período de 18 meses após o retorno ao trabalho.

- 1 As trabalhadoras, após a seleção da creche, deverão informar a empresa para que seja firmado o respectivo convênio, efetuando os respectivos pagamentos diretamente as creches.
- 2 Esta cláusula perderá o efeito caso a empresa instale creche própria ou estabeleça convênio que proporcione mesmo benefício às trabalhadoras.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

Fica facultada aos empregadores a contratação do seguro de vida em grupo em prol de seus empregados sem ônus para os mesmos, a partir de 01/02/2012, cobrindo morte e invalidez permanente, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão cesta básica em forma de vale alimentação aos trabalhadores, a partir de 01/02/2012, até o dia 20 de cada mês, no valor de **R\$ 253,59** (Duzentos e cinquenta e três reais e cinquenta e nove centavos) para os funcionários cujos salários básicos, em 01/02/2012, sejam iguais ou inferiores a R\$ 2.760,60 (dois mil, setecentos e sessenta reais e sessenta centavos).

Para os trabalhadores cujos salários a partir de 01/02/2011 estejam entre R\$ 2.761,00 (dois mil, setecentos e sessenta e um reais) e R\$ 2.921,00 (dois mil, novecentos e vinte um reais) os vales alimentação serão fornecidos da seguinte forma:

<u>Faixa Salarial</u>	<u>Vale Alimentação</u>
de R\$ 2.761,00 até R\$ 2.780,99 -----	R\$ 220,42
de R\$ 2.781,00 até R\$ 2.800,99 -----	R\$ 200,09
de R\$ 2.801,00 até R\$ 2.820,99 -----	R\$ 180,83
de R\$ 2.821,00 até R\$ 2.840,99 -----	R\$ 160,50
de R\$ 2.841,00 até R\$ 2.860,99 -----	R\$ 139,10
de R\$ 2.861,00 até R\$ 2.880,99 -----	R\$ 119,84
de R\$ 2.881,00 até R\$ 2.900,99 -----	R\$ 102,72
de R\$ 2.901,00 até R\$ 2.920,99 -----	R\$ 80,25
acima de R\$ 2.921,00 -----	R\$ 60,99

1 - Será garantido ao trabalhador afastado por motivo de doença, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a concessão deste benefício.

2 Será garantido ao trabalhador no período que estiver de férias, a concessão deste benefício

3 De acordo com a Lei 6.321/76, que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador -PAT, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, as Empresas poderão, a seu critério, descontar até 20% (vinte por cento) do valor da cesta básica do salário de seus trabalhadores.

4 A existência de 02 (duas) ou mais faltas injustificadas no mês acarretará a perda do referido benefício neste mês.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As empresas manterão em favor de todos os seus empregados, associados ou não a **FENASCON**, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução de sua aptidão física, ou a seus dependentes em caso de seu falecimento, como definido no Conjunto de Regras distribuídos em anexo e que também serão enviadas aos empregadores junto com o primeiro boleto para pagamento, e a disposição nas entidades Sindicais. (**MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTENCIA SOCIAL SINDICAL está no anexo**).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas pagarão, com o expresse consentimento da **FENASCON** que firma o presente instrumento, até o dia 10 de cada mês, à gestora da Assistência Social Familiar Sindical, através de guia própria, o valor de **R\$ 5,58 (cinco reais e cinquenta e oito centavos)**, por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo total de empregados do último dia do mês informado do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for, responsabilizando-se a FENASCON através de organização gestora especializada, aprovada **pelo SINEATA** a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho os **empregadores** contribuirão com **R\$ 4,58** (quatro reais e cinquenta e oito centavos), por empregado; devendo o saldo **R\$ 1,00** (um real) ser descontado do trabalhador em folha de pagamento, **ressalvado quanto ao disposto no Parágrafo Terceiro desta norma coletiva**.

PARÁGRAFO TERCEIRO: NOVOS EMPREGADOS Dos empregados que vierem a ser contratados na atividade de prestação de serviços de asseio e conservação após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de **10(dez) dias que anteceder ao primeiro desconto**.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes, por multa equivalente ao dobro do valor da assistência.

PARÁGRAFO QUINTO: O óbito ou o evento que possa provocar incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser **comunicado formalmente**, no prazo máximo e **improrrogável de até 90 (noventa) dias** da ocorrência.

PARÁGRAFO SEXTO: Os cartões de identificação e procedimentos da assistência, ora instituída, deverão ser retirados pelos empregadores na base

do **FENASCON**, para distribuição compulsória aos seus trabalhadores.

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

PARÁGRAFO OITAVO: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser **eminente assistencial**.

PARÁGRAFO NONO: Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas se comprometem, em condições de igualdade, no caso de admissão de trabalhador, dar preferência aos indicados pela entidade sindical e, para tanto, farão a respectiva consulta àqueles órgãos de classe. Para isso, a entidade manterá cadastro atualizado dos trabalhadores dispensados.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO

Impõe-se multa de R\$ 43,00 (quarenta e três reais), em favor do trabalhador por dia de atraso quando a HOMOLOGAÇÃO de suas verbas rescisórias não obedecerem às datas limites determinadas a abaixo:

1 - Demissão sem justa causa = 10 dias da data do desligamento;

2 - Pedido de demissão sem justa causa = 20 dias da data do desligamento;

3 - Havendo discussão em juízo sobre extinção do contrato de trabalho ou sobre a natureza da mesma se com ou sem justa causa o prazo para pagamento das parcelas será contado da notificação ou citação para pagamento após o trânsito em julgado da sentença.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Sempre que o trabalhador for despedido por justa causa, a empresa deverá fornecer declaração escrita da causa da despedida.

1 A não observância do estabelecido no caput fará presumir a despedida imotivada.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESCRIÇÃO DE CARGOS E OU FUNÇÕES

- **Auxiliar de Rampa** : realiza serviços de apoio a operação das aeronaves, tais como colocação, arrumação e retirada de cargas, bagagens, correios e outros itens necessários ao atendimento da aeronave;
- **Operador de Equipamento I** : realiza a movimentação das aeronaves, cargas utilizando veículos rebocadores, e possuem carta de NIVEL C;
- **Operador de Equipamento II** : realiza a movimentação das aeronaves, cargas utilizando veículos rebocadores, e possuem carta de NIVEL D ou E;
- **Agente de Passageiro I** : realiza atendimento a passageiros;
- **Agente de Passageiro II** : realiza atendimento a passageiros estrangeiros que necessitem de interprete, devendo ser no mínimo bilingue;
- **Agente de Inspeção** : entrevista e inspeção de passageiros, verifica documentos de viagem, bagagens de mão e detecção de produtos não permitidos em vôo;
- **Agente de Proteção Especial** : realiza a varredura de segurança na

chegada da aeronave, realiza a retirada de material excedente e realiza nova varredura de segurança para a saída da aeronave;

- **Agente de Segurança** : realiza a proteção de aeronaves, controle de acesso e patrulha móvel.

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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUADRO DE CARREIRA/FUNÇÃO

A entidade sindical dos Trabalhadores e o Sindicato das Empresas constituirão a partir da assinatura desta convenção, uma comissão paritária, com finalidade de estudar e aprovar um plano de carreira/função para as Empresas, cuja à implantação se fará respeitando os seguintes critérios:

- a) Inicialmente com reenquadramento correto de todo e qualquer funcionário que tenha sido desviado de sua função;
- b) Unificação da nomenclatura nos quadros de carreira das empresas;
- c) Imediata correção de todos que se possa classificar dentro do princípio de isonomia salarial;
- d) Outros critérios a serem discutidos dentro da Comissão;

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA NA TRANSFERÊNCIA POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

As empresas garantirão aos trabalhadores transferidos em caráter permanente, o período de estabilidade de 6 meses após a transferência, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes há esses dias. A transferência deverá ser comunicada ao trabalhador em prazo não inferior a 45 (quarenta e cinco) dias, assegurado o seu retorno e de seus dependentes e seus pertences a sua base de origem.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE CIPAS

É concedida estabilidade para os suplentes e titulares eleitos da CIPA, na forma do Precedente Normativo nº 51 do T.S.T. As empresas enviarão ao sindicato, cópia do edital de convocação das eleições da CIPA.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

A trabalhadora que retornar ao serviço em decorrência do término da licença-maternidade, não poderá ser dispensada, salvo por justa causa, até o 258 (duzentos e cinquenta e oito) dias contados a partir do parto, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes há esses dias.

1 - A trabalhadora gestante terá garantia do seu emprego desde a confirmação da gravidez, na forma da letra "b", do inciso II, do artigo 10 da Disposições Transitórias da Constituição da República, sendo que o período de 258 (duzentos e cinquenta e oito) dias contados a partir do parto, configura acréscimo de 108 (cento e oito) dias à garantia constitucional de 5 (cinco) meses após o parto.

2 Fica assegurado a Trabalhadora Gestante o recebimento da Cesta Básica conforme cláusula 10ª desta convenção, durante todo o período de Auxílio Maternidade.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

As empresas concederão garantia de emprego ao trabalhador que sofrer acidente de trabalho por 01 (um) ano após a cessação do auxílio doença acidentário.

1 Fica assegurado ao trabalhador acidentado o direito ao recebimento da cesta básica, conforme cláusula nº 10 desta Convenção, durante o período em que o mesmo permanecer afastado.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

As empresas se comprometem a não demitir, salvo em caso de justa causa, o trabalhador que contar mais de 15 (quinze) anos de casa e esteja a

3 (três) anos ou menos para adquirir o direito a aposentadoria integral ou proporcional.

1 - A concessão acima cessará na data em que o trabalhador adquirir direito à aposentadoria integral.

2 Entende-se por aposentadoria integral do trabalhador em Empresas de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo, aquela que permita o afastamento do participante de fundo de pensão ou de previdência privada com suplementação máxima de seus proventos previdenciários (aposentadoria do INSS mais suplementação do fundo) atendidos os requisitos do regulamento da empresa de previdência privada.

3 A presente disposição somente produzirá efeito após comunicação, por escrito, dos trabalhadores dirigida à empresa, de ter atingido esta condição.

4 Esta cláusula somente se aplica no caso da empresa manter convênio com instituição de previdência privada ou fundo de pensão.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - NECESSIDADE DE REDUÇÃO DE FORÇA DE TRABALHO

Se houver necessidade de redução da força de trabalho, as demissões ocorrerão por base domiciliar e por função, atingindo:

- a) O trabalhador que manifestar, sem perda de seus direitos, interesse em deixar o emprego, se o custo for aceitável pela empresa;
- b) Os aposentados com complementação ou suplementação salarial proveniente de qualquer origem e os que estiverem na reserva remunerada, respeitada a ordem decrescente de Antigüidade na empresa;
- c) Os que estiverem em processo de admissão ou estágio inicial na empresa;
- d) Os aposentáveis com complementação ou suplementação salarial integral;
- e) Os de menor Antigüidade na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas e, de forma recíproca, a entidade sindical concordam com a colocação de um quadro de avisos para a entidade, nos recintos de trabalho dos trabalhadores e, para as empresas, nos estabelecimentos dos órgãos de classe destinados a colocação de avisos limitados exclusivamente aos assuntos de interesse da categoria, sem qualquer conotação ou vinculação de natureza político-partidária. As Empresas e a entidade sindical, respectivamente, zelarão pela conservação e continuidade da afixação dos quadros e dos avisos.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIÁRIA/HOSPEDAGEM/ALIMENTAÇÃO

No caso de prestação de serviços fora de sua base no território nacional, as empresas disponibilizarão aos trabalhadores uma diária que inclua refeições (almoço e jantar) e café da manhã, quando não incluso na conta do hotel.

- 1 As despesas decorrentes de hospedagem e transporte, correrão por conta das empresas.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTRA/ENTRE JORNADAS DE TRABALHO

O intervalo obrigatório para descanso de 15 (quinze) minutos, previsto no parágrafo 1º (primeiro) do artigo 71 da C.L.T., aplicável a jornada de trabalho reduzida, cuja duração seja superior a 04 (quatro) e inferior a 06 (seis) horas, continuará sendo concedido e computado como tempo de trabalho, dentro da respectiva jornada, dispensado o seu registro.

- 1 Ficam autorizados os intervalos para descanso e refeição, superiores a 02 (duas) horas, consoante com o disposto no artigo 71 *in fine* da C.L.T. e anuência da entidade sindical.
- 2 Em casos EXCEPCIONAIS devido às peculiaridades dos Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo, como elo do Sistema de Aviação Civil, ocorrendo a hipótese prevista no parágrafo anterior, e a quantidade de tempo estabelecida no intervalo for superior a 02 (duas) horas, poderá ser descontado do descanso entre jornadas previsto no artigo 66 da

C.L.T., diminuindo-se, equitativamente, o período de 11 horas previsto no referido dispositivo legal.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras, quando caracterizado que serão para pagamento, obedecerão aos critérios abaixo:

1 - Aplicação do adicional de **60%** (sessenta por cento) e, sobre o valor da hora corrigida com esse percentual, será aplicado o percentual de **25%** (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R.(Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de **100%** (cem por cento).

2 □ Aos domingos e feriados as horas extras serão pagas com adicional de **100%** (cem por cento) e sobre o valor da hora corrigida com esse adicional será aplicado o percentual de **25%** (vinte e cinco por cento) a título de D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado), perfazendo o total de **150%** (cento e cinqüenta por cento).

3 □ As horas extraordinárias serão calculadas com base no valor do salário da folha de pagamento em que estiverem inseridas.

4 - Para efeito de compensação de horas extras, as horas extras trabalhadas em dias úteis serão consideradas com 100% de adicional e as trabalhadas em domingos e feriados serão consideradas com 150% (cento e cinqüenta por cento).

5 - O dia da compensação será fixado de comum acordo.

6 - Na hipótese de prorrogação que ultrapassar 02 (duas) horas, a empresa fornecerá auxílio alimentação ao trabalhador, a partir de 01/02/2012, no valor correspondente a R\$ 8,50 (oito reais e cinqüenta centavos), exceto quando fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros.

7 □ O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 2 (duas) horas, poderá ser determinado pelas empresas desde que compensem eqüitativamente o acréscimo com redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

8 □ A compensação das horas extraordinárias se fará em até o último dia do mês subsequente àquele em que tenha ocorrido a prorrogação da jornada de trabalho. Caso não sejam compensadas, deverão ser pagas no mês imediatamente posterior ao mês estipulado para compensação.

9 □ A compensação das horas extraordinárias poderá ser efetuada em período superior ao estabelecido no item 8., mediante acordo entre a Empresa interessada e o Sindicato dos Trabalhadores.

10 □ Na forma do artigo 59 da C.L.T. fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horário, face ao acordado coletivamente.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL

A jornada de trabalho semanal do Trabalhador nas Empresas Auxiliares de Transporte Aéreo será de 42 horas, no máximo, podendo a Empresa estabelecerem as escalas que se façam necessárias apenas para a implantação de novos serviços com a anuência da entidade sindical, sempre respeitando as jornadas máximas estabelecidos no presente Acordo.

1 - As Empresas poderão adotar o regime de tempo parcial, conforme prevê o artigo 58-A da C. L.T., em casos especiais com a anuência da entidade sindical.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

A ausência legal a que alude o item 2 do art. 473 da CLT, passará a ser de 5 (cinco) dias consecutivos e de 5 (cinco) dias úteis para os trabalhadores que trabalham em regime de escala.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM REGIME DE ESCALA

As empresas poderão, por deliberação própria, observando os limites de carga horária semanal, estabelecer as suas escalas de trabalho de acordo com a melhor conveniência para execução das suas atividades, sempre com anuência da entidade sindical.

1 - O trabalhador que exerce suas atividades em regime de escala e que tenha sua folga coincidente com dias de feriados, terá direito a mais uma folga na semana seguinte.

2 Quando não cumprido o disposto no item 1, será devido o pagamento em **dobro**, pelo trabalho em domingos e feriados, desde que a Empresa não ofereça outro dia para o repouso remunerado, sem prejuízo da folga regulamentar.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO PRÉVIA DA ESCALA

Os trabalhadores que exercem suas atividades em regime de escala deverão ser comunicados da mesma, pela empresa, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias. Após a publicação da escala não será permitida sua alteração, salvo por motivo de força maior, devidamente acordado com os trabalhadores envolvidos na alteração.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS EM HORÁRIOS EXTRAORDINÁRIOS

Quando realizados fora do horário normal por imposição da empresa, os cursos e reuniões obrigatórios serão considerados como horário excedente, portanto, remunerado como trabalho extraordinário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Fica instituído para as Empresas e Trabalhadores representados pelos respectivos Sindicatos, o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do art. 59 da C.L.T, com a redação dada pelo art. 6º da Lei nº 9.601 de 21/01/98 e desde que obedecidas as seguintes condições:

I - A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante a assinatura pela Empresa de TERMO DE ADESÃO AO REGIME DE BANCO DE HORAS.

II O Termo de Adesão referido na alínea I, será protocolado pela Empresa no Sindicato Patronal, em 3 (três) vias, e este encaminhará um via para a entidade sindical dos Trabalhadores, sob protocolo, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

III O regime de Banco de Horas deverá ser negociado previamente entre a Empresa e todos os Trabalhadores de um ou mais setores ou departamentos, formalizado em um termo assinado pelas partes ou seus representantes, com data de início e término do regime, e que

deverá permanecer arquivado na empresa para os procedimentos previstos na alínea IX desta Cláusula.

IV □ As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo nas hipóteses previstas na alínea VI □ letra □d□ e alínea VII.

V □ O regime de Bancos de Horas poderá se aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior.

VI □ Em qualquer situação referida na alínea V, fica estabelecido que:

a) Em casos EXCEPCIONAIS, o regime de Banco de Horas poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, não podendo ultrapassar o limite de 4 (quatro) horas diárias e 22 (vinte e duas) horas semanais;

b) Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação;

c) A compensação deverá estar completa no período máximo de 60 (sessenta) dias, podendo a partir daí ser negociada novo regime e compensação;

d) No caso de haver crédito ao final do período estabelecido na letra anterior, a Empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com o adicional previsto na cláusula HORAS EXTRAORDINARIAS da presente Convenção.

VII □ Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o acerto de contas nas verbas rescisórias, ficando certo que, havendo crédito a favor do Trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas, com o adicional previsto na cláusula HORAS EXTRAORDINARIAS da presente Convenção, sobre o salário na data de rescisão.

VIII □ Na eventualidade de absoluta necessidade de trabalho no sábado pelos Trabalhadores que exerçam atividades administrativas, durante o período de aplicação do Banco de Horas, as horas trabalhadas no sábado, domingo e feriado, serão consideradas horas extras e remuneradas com adicional previsto na cláusula 27^a, ou deverão, também de comum acordo com o Trabalhador, ser computadas no Banco de Horas a seu crédito, na base de uma hora e meia para cada hora trabalhada no sábado, domingo e feriados.

IX □ As empresas se obrigam, sempre que solicitadas, a prestar à

Comissão de Conciliação Prévia, todas as informações e esclarecimentos que permitam a verificação do fiel cumprimento dos requisitos previstos na legislação e nesta cláusula, bem como submeter à sua apreciação e homologação, qualquer acordo negociado com seus trabalhadores que implique em alteração das condições estabelecidas nesta cláusula, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FOLGAS

Os trabalhadores que prestam suas jornadas de trabalho em regime de escala gozarão, de uma folga agrupada. Essa folga agrupada consiste em conceder, em meses alternados, como folga, sem que isso importe em prejuízo das demais folgas normais, o sábado imediatamente anterior, ou a segunda-feira posterior ao domingo reservado para a folga do funcionário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO

As empresas aceitarão, para efeito de abono de faltas, os atestados médicos e odontológicos passados por médicos e dentistas fornecidos pelo Serviço Médico do Sindicato, desde que obedecidas às exigências constantes da Portaria do Ministério do Trabalho N.PT-GM.1722 de 22.07.78;

- 1 O Sindicato remeterá as empresas os nomes, respectivas assinaturas e nomeação do vínculo com o Sindicato, dos médicos e dentistas credenciados;
- 2 A entrega do atestado será feita no momento do retorno à atividade a chefia imediata;
- 3 Constitui obrigação do trabalhador comunicar a empresa, no menor prazo possível, seu afastamento.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo e feriados, ou dia de compensação de repouso semanal.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

Fica garantido o fornecimento gratuito de uniformes completos, desde que exigido o seu uso pela empresa.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRANSPORTE DE SOCORRO

As empresas transportarão, com urgência, para locais apropriados, os trabalhadores, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram durante o trabalho ou em decorrência deste, quando o trabalhador estiver fora de sua base.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

As empresas, diante da importância que envolve o assunto, manterão o sindicato informado quanto aos acidentes de trabalho ocorridos e, para isso, enviarão ao sindicato representativo da categoria cópia das CAT's para fins estatísticos e no caso de acidentes fatais, ocorridos nas dependências da empresa, o sindicato deverá ser comunicado imediatamente.

Na ocorrência de acidente de trajeto, a comunicação ao sindicato deverá ser feita imediatamente após a data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CLAUSULA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Com base nas disposições contidas no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, no artigo 513, alínea "e" da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a MEMO CIRCULAR SRT/MTE n. 04 de 20.01.06, do Ministério do Trabalho e Emprego e, recentes Julgados proferidos pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, os empregadores ficam obrigados a descontar a Contribuição Negocial / Assistencial Profissional de cada um de seus empregados, da seguinte forma:

- a) 1% (um por cento) do salário base, mensalmente corrigido, limitado o

desconto a R\$ 23,00 (vinte e três reais) por empregado;

- b) a contribuição negocial / assistencial profissional foi aprovada em Assembléia Geral da entidade PROFISSIONAL SIGNATÁRIO e é válida para o período de 1 de fevereiro de 2012 a 31 de janeiro de 2013.
- c) as importâncias descontadas deverão ser recolhidas a ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIO em guias próprias fornecidas pela mesma até o dia 10 (dez) de cada mês. Em caso de atraso as empresas deverão pagar multa de 2% (dois por cento) do valor a ser recolhido, sem ônus ao trabalhador.
- d) as empresas deverão remeter juntamente com o pagamento, a relação nominal dos empregados, com o desconto efetuado, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais;
- e) conforme aprovado em Assembléia Geral, o trabalhador poderá se opor ao desconto, devendo, para isso, comparecer a secretaria da sede da entidade sindical PROFISSIONAL SIGNATÁRIO, no horário das 09:00 as 17:00hs, munido de carta de próprio punho, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto.
- f) O não desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição negocial / assistencial a entidade sindical PROFISSIONAL SIGNATÁRIO fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CÓPIA DA RAIS E SEFIP/GFIP

As empresas remeterão a entidade sindical, desde que solicitadas:

- Cópias da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS - referente a 2010, ou de seu equivalente, no prazo de 15 (quinze) dias do recebimento da solicitação;
- Cópia da guia de recolhimento do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e cópia da guia de recolhimento do INSS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo SINEATA recolherão mensalmente a contribuição confederativa, conforme disposições contidas no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, e no 513, alínea "e" da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CURSOS ESPECIAIS

As empresas poderão liberar os seus trabalhadores para participar dos cursos promovidos pela entidade sindical dos Trabalhadores sem prejuízo do seu salário.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Por descumprimento de qualquer cláusula desta Convenção, em prejuízo de algum trabalhador determinado, a empresa infratora pagará, a partir de 01/02/2012, multa no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), em favor do trabalhador prejudicado.

JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA

Presidente

FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES

RICARDO LUIS MARTINS SCALISE

Presidente

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS
AUXILIARES DE TRANSPORTE AEREO -SINEATA

ANEXOS

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

MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL SINDICAL

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

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

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

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

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

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

23. E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que prevêm benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.

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

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

26. Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros,

especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.

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

INTRODUÇÃO

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

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos trabalhadores e seus dependentes são pessoas simples, não 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 desta assistência) por exigência legal, possuem caráter de indenização, meramente financeiro, e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exigem comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

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

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores, suas respectivas famílias, e aos empregadores que prestam serviços na base territorial, foi desenvolvida esta sistemática ágil e desburocratizada para solução da questão.

ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) - Forma de recolhimento:

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

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

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

A.4) - Na hipótese de não ter havido o desconto ou na sua impossibilidade, no caso de afastados ou opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.5) Os trabalhadores farão jus à assistência, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente no dia do vencimento.

A.6) -. Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos trabalhadores se dará as expensas da **UPS Serviços** somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

B) - Prorrogação:

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

C) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:

C.1) - Efetuando o Empregador recolhimento com base em um número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 20º (vigésimo) dia do mês de

competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.

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

D) □ Certificado de Regularidade:

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

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

E) □ Da Apresentação de documentos:

E.1) -. O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão das assistências ou verificações de auditoria.

F) - Sanções pactuadas:

F.1) Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração desta assistência, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar mensalmente sua contribuição, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo **total de empregados do último dia** , do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato à gestora o valor total da assistência a ser prestada e a título de multa o dobro do valor deverá em caso de falecimento ser pago quando da rescisão trabalhista e nos casos de incapacitação para o Trabalho de imediato ao trabalhador ou a sua família.

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

F.3) Se houver desconto dos trabalhadores e/ou constar em planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

G) - Assistência Social Familiar Sindical :

G.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão solicitadas pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 13 37 38.

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

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

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

H) - Atendimento 24 horas:

Pelo sistema telefônico de discagem gratuita **0800 13 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\$ 1.400,00 (hum mil e quatrocentos 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\$ 600,00 (seiscentos 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\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a entrega de simples documento comprobatório de vínculo empregatício e endereço.

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

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

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

L) - Assistência Alimentícia:

L.1) - Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de tickets, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

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

M.1) - Esta Assistência visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as prevejam.

M.2) - Farão jus à Assistência Financeira Mensal e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas abaixo:

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

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

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

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

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

O) - Comunicação de Eventos:

O.1) - Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicada formalmente à gestora do 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 as assistências aos Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso.

O.3) Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além do valor da assistência prevista, a multa definida por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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.

Para as empresas com mais de 100 pessoas no quadro de empregados deverá contratar por uma cota mínimas de pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo Previdência Social.

1.1 Os percentuais variam de 2% a 5% , dependendo do número de empregados que a empresa possua.

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