

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005744/2014  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 03/02/2014 ÀS 13:24  
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 01º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AEREO**, as quais desenvolvam atividades previstas no Código Brasileiro da Aeronáutica Lei nº 7565 de 19/12/1986 artigos 2º, 102 e 104 e suas regulamentações, onde não houver sindicato específico, com abrangência territorial nacional.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos os pisos salariais, vigorando a partir de **01 de Janeiro de 2014**, para as funções abaixo:

<b>SETOR ADMINISTRATIVO</b>	<b>PISO SALARIAL MENSAL (R\$)</b>	
<b>CARGOS / FUNÇÕES</b>	<b>JORNADA 220h/Mês</b>	
AUX. ADMINISTRATIVO	1.174,66	
<b>SETOR OPERACIONAL</b>	<b>PISO SALARIAL MENSAL (R\$)</b>	
	<b>JORNADA 210h/Mês</b>	<b>JORNADA 180h/Mês</b>

**CARGOS / FUNÇÕES**

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	1.149,07	984,92
AUXILIAR DE RAMPA	1.149,07	984,92
AUXILIAR LIDER DE RAMPA	1.240,26	1.063,08
OPERADOR DE EQUIPAMENTO	1.348,20	1.155,60

**SETOR DE PROTEÇÃO****PISO SALARIAL MENSAL (R\$)**

<b>CARGOS / FUNÇÕES</b>	<b>JORNADA</b>	<b>JORNADA</b>
	<b>210h/Mês</b>	<b>180h/Mês</b>
AGENTE DE PROTEÇÃO	1.309,89	1.122,77
AGENTE DE PROTEÇÃO ESPECIAL	1.377,14	1.180,41
AGENTE DE SEGURANÇA	1.417,75	1.215,22
AGENTE DE PASSAGEIRO	1.449,82	1.242,71

**SETOR DE CARGAS:**

Os salários dos trabalhadores, vigentes em 31/12/2013, serão reajustados pelo percentual de 7,00 % (sete por cento), a partir de 01/01/2014.

**SETOR DE COMISSARIA:**

Os salários dos trabalhadores, vigentes em 31/12/2013, serão reajustados pelo percentual de 7,00 % (sete por cento), a partir de 01/01/2014.

**DESCRIÇÃO DE CARGOS E OU FUNÇÕES**

**Auxiliar de Serviços Gerais:** realiza a limpeza nas aeronaves e nos espaços relativos ao uso das empresas aéreas e auxiliares, além dos trabalhos não descritos nos auxiliares de rampa;

**Auxiliar de Rampa:** realiza serviços de apoio a operação das aeronaves, tais como colocação, arrumação e retirada de cargas, bagagens, esteira, correios e outros itens necessários ao atendimento da aeronave;

**Auxiliar Líder de Rampa:** coordena a equipe de rampa no atendimento de voo e assina documentos referentes ao atendimento de voo;

**Operador de Equipamento:** realiza a movimentação de cargas e afins utilizando equipamentos automotores de pequeno porte e/ou cargas utilizando veículos rebocadores, “*pushback*” e “*loader*”, e possuem carta de NIVEL D e E;

**Agente de Proteção:** entrevista e inspeciona passageiros, verifica documentos de viagem, bagagens de mão e detecção de produtos não permitidos em voo;

**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;

**Agente de Passageiro:** realiza atendimento a passageiros;

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os pisos salariais e os salários dos trabalhadores auxiliares de transporte aéreo, vigentes em 31/12/2013, serão reajustados a partir de **01 de janeiro de 2014** da seguinte forma:

**1-** Os pisos salariais da categoria auxiliares de transporte aéreo passarão a vigorar a partir de 01/01/2014 conforme tabela acima (clausula 3ª);

**2-** Para os salários acima do piso e até R\$ 10.000,00, reajuste de 7% (sete por cento);

**3-** Para os salários acima de R\$ 10.000,01 será concedido o reajuste acordado em livre negociação entre as partes.

**Parágrafo único** - As empresas, por deliberação própria, poderão compensar aumentos concedidos espontaneamente a título de antecipação anterior à assinatura desta nova Convenção 2014 na data base da categoria, exceto no caso de promoção ou equiparação salarial.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Ficam as empresas, abrangidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, autorizadas a efetuarem descontos em folha de pagamento desde que expressamente autorizados pelo empregado.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

## **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).

### **Adicional de Periculosidade**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Por força de entendimentos dos sindicatos envolvidos, referente a algumas atividades desenvolvidas pela categoria dos prestadores de serviços auxiliares de transporte aéreo, o adicional de periculosidade, na forma da legislação vigente, passará a ser devido, para os trabalhadores das empresas auxiliares de transporte aéreo, a partir desta Convenção Coletiva de Trabalho/2014, a ser pago a partir do mês de Abril referente ao mês de Março do presente ano, para todos os trabalhadores das Empresas Auxiliares de Transportes Aéreos, à exceção dos trabalhadores que exercem as atividades mencionadas nos parágrafos 1º e 2º desta cláusula:

**Parágrafo 1º** - De acordo com a súmula nº 447 do Superior Tribunal do Trabalho, o referido adicional de periculosidade não será devido aos trabalhadores das Empresas Auxiliares de Transporte Aéreo, que permanecem e realizam suas atividades, exclusivamente, a bordo dos aviões, no momento do abastecimento da aeronave.

**Parágrafo 2º** - O adicional de periculosidade, não será, igualmente, devido aos trabalhadores que realizam suas atividades meramente administrativas, como por exemplo em escritório, aos trabalhadores com cargos de gerência e diretoria das Empresas Auxiliares de Transporte Aéreo, bem como aos trabalhadores que não atuam em áreas de risco, nas pistas dos aeroportos;

**Parágrafo 3º** - Os sindicatos ora signatários ratificam na presente Convenção Coletiva de Trabalho que o adicional de periculosidade ora concedido à categoria dos prestadores de serviços auxiliares de transporte aéreo, para todas as atividades, exceto as mencionadas nos parágrafos 1º e 2º desta cláusula, somente passará a ser devido a partir do mês de março do corrente ano, conforme previsto nesta CCT, não significando que o seu pagamento, a partir dessa data, implique no reconhecimento de obrigatoriedade do pagamento desse adicional em relação aos períodos passados.

**Parágrafo 4º** - Os eventuais litígios envolvendo o adicional mencionado no caput da presente cláusula, referente aos períodos passados e após o início da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão tratados conforme cláusula 38ª a seguir.

**Parágrafo 5º** - Fica definido, que o adicional de periculosidade, tratado nesta cláusula, passará a ser devido a partir do mês de março 2014, devendo seu pagamento ser efetuado a partir do mês de abril do corrente ano.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA NONA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS/PPR**

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o Sistema de **Participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários**, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente **PPR – Programa de**

**Participação nos Resultados** está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3<sup>a</sup> da Lei nº 10.101/2000.

## **PERÍODO DE APURAÇÃO E PAGAMENTO**

O **período de apuração** inicial do PPR - Programa de Participação nos Resultados **será de janeiro de 2014 até junho de 2014** com o pagamento até o dia 10 (dez) do mês subsequente e **julho de 2014 até dezembro de 2014** com o pagamento até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

## **CONDIÇÕES GERAIS:**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação dos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado os comprovantes de faltas (cartão de ponto/ atestado médico/ resumo da folha de ponto, etc), no prazo máximo de 02 dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% do valor correspondente ao respectivo período;

## **VALOR DO PPR**

O valor do **PPR** será de **R\$ 100,00** (cento reais), sendo pago em **duas parcelas de R\$ 50,00** (cinquenta reais) cada, semestralmente em 10 de julho e 10 de janeiro.

## **PENALIZAÇÃO**

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

**a)** Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela Empresa Empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

**a.1)** Sendo este valor maior aquele estipulado no item acima, “**VALOR DO PPR**”, não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nas Convenções ulteriores a esta.

**a.2)** Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste Instrumento.

## **CONCILIAÇÃO**

Na hipótese de divergência relativamente ao cumprimento desta Convenção Coletiva, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si.

Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na cláusula 1º, a estudarem melhores condições/ valores e formas de pagamentos, bem como a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão, a partir de **01 de janeiro de 2014** vale refeição no valor de **R\$ 15,30** (quinze reais e trinta centavos) para os trabalhadores com jornada de trabalho de 06 (seis) horas e **R\$ 20,46** (vinte reais e quarenta e seis centavos) para os trabalhadores com jornada de trabalho superior a 06 (seis) horas, por dia efetivamente trabalhado, exceto quando as empresas fornecerem refeição através de serviços próprios ou de terceiros, ressalvadas as condições mais favoráveis.

**Parágrafo 1º.** – As ausências injustificadas serão deduzidas da quantidade e valor do Vale Refeição.

**Parágrafo 2º.** – De acordo com a Lei 6.321/76, que instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, a Empresa poderá, a seu critério, descontar até 20% (vinte por cento) do valor facial do vale refeição do salário de seus trabalhadores.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão vale alimentação aos trabalhadores auxiliares de transporte aéreo, não tendo natureza salarial, a partir de **01 de janeiro de 2014**, sem ônus para os mesmos, até o dia 20 de cada mês, no valor de **R\$ 299,60** (duzentos e

noventa e nove reais e sessenta centavos) para os funcionários cujos salários básicos, em **01 de janeiro de 2014**, sejam iguais ou inferiores a **R\$ 3.189,45** (três mil, cento e oitenta e nove reais e quarenta e cinco centavos).

Para os trabalhadores cujos salários a partir de **01 de janeiro de 2014** estejam entre **R\$ 3.189,46** (três mil, cento e oitenta e nove reais e quarenta e seis centavos) ou mais, os vales alimentação serão fornecidos da seguinte forma:

<u>Faixa Salarial</u>	<u>Vale Alimentação</u>
de R\$ 3.189,46 até R\$ 3.209,45 -----	R\$ 259,60
de R\$ 3.209,46 até R\$ 3.229,45 -----	R\$ 239,60
de R\$ 3.229,46 até R\$ 3.249,45 -----	R\$ 219,60
de R\$ 3.249,46 até R\$ 3.269,45 -----	R\$ 199,60
de R\$ 3.289,46 até R\$ 3.309,45 -----	R\$ 179,60
de R\$ 3.309,46 até R\$ 3.329,45 -----	R\$ 159,60
de R\$ 3.329,46 até R\$ 3.349,45 -----	R\$ 139,60
de R\$ 3.349,46 até R\$ 3.369,45 -----	R\$ 119,60
acima de R\$ 3.369,46 -----	R\$ 99,60

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

**Parágrafo 2º.** – A existência de 01 (uma) ou mais faltas até o limite de 05 (cinco) faltas injustificadas no mês acarretará a perda pro rata do referido benefício neste mês, acima de 05 (cinco) faltas injustificadas no mês, acarretará a perda total do referido benefício neste mês.

#### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

As empresas se comprometem com a concessão do Vale Transporte, conforme a Legislação em vigor.

**Parágrafo 1º.** - De acordo com o estabelecido pela legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale-transporte o empregado informará a empresa, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, devendo esta informação ser atualizada anualmente ou, sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

**Parágrafo 2º.** - Cada empresa somente está obrigada a fornecer a quantidade de vales-transportes que explicitamente comprovar-se ser necessários ao efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, de seu empregado no mês, apurando-se esta quantidade pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo 3º.** - O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, constituindo-se falta grave a declaração falsa ou seu uso indevido.

**Parágrafo 4º.** - O vale-transporte será custeado pelo empregado beneficiário, na parcela de 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento excluído quaisquer adicionais ou vantagens e, pela empresa, no que exceder à parcela anteriormente referida, ficando esta autorizada a descontar, mensalmente, o valor da citada parcela.

**Parágrafo 5º.** - As ausências, justificadas e injustificadas, serão deduzidas da quantidade e valor do Vale Transporte.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE AUXILIO CRECHE**

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

**Parágrafo 1º.** – 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.

**Parágrafo 2º.** – Esta cláusula perderá o efeito caso, a empresa instale creche própria ou estabeleça convênio que proporcione mesmo benefício às trabalhadoras.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIÁRIA/HOSPEDAGEM/ALIMENTAÇÃO**

Ressalvadas as condições mais favoráveis, as empresas pagarão, a partir de **01 de janeiro de 2014**, o valor de **R\$ 43,05** (quarenta e três reais e cinco centavos) por refeição (almoço ou jantar) aos seus empregados, e 25% (vinte e cinco por cento) desse valor, a título de café da manhã, quando não incluído na conta do hotel, no caso de prestação de serviços fora da base do trabalhador auxiliar de transporte aéreo, no território nacional, desde que não recebam, para o mesmo fim, diárias. Despesas de hospedagem e transporte serão por conta das empresas.

### **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas se comprometem a conceder ao trabalhador prestador de serviço auxiliar de transporte aéreo 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.

**Parágrafo 1º.** – Esta cláusula somente se aplica caso o trabalhador não possua esse benefício através de previdência privada ou qualquer outro tipo de complemento.

**Parágrafo 2º.** – Dos valores pagos ao trabalhador poderão ser efetuados os descontos previstos em lei.

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

#### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

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

**Parágrafo único** – A não observância do estabelecido no “caput” fará presumir a despedida imotivada.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - NECESSIDADE DE REDUÇÃO DA 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 antiguidade 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 antiguidade na empresa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

As empresas se comprometem, em condições de igualdade, no caso de admissão de trabalhador, a dar preferência aos indicados pelas entidades de classe laboral e patronal que manterão balcão de emprego, e, para tanto, farão a respectiva consulta àqueles órgãos de classe. Para isso, as entidades sindicais manterão cadastros atualizados de trabalhadores.

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

### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA NA TRANSFERENCIA POR INICIATIVA DO EMPREGADOR**

As empresas garantirão aos trabalhadores transferidos em caráter permanente, o período de estabilidade de 06 (seis) meses após a transferência, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes a 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 Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 258 (duzentos e cinquenta e oito) dias contados a partir do parto, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes há esses dias.

**Parágrafo 1º.** - 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.

**Parágrafo 2º.** – Fica assegurado a Trabalhadora Gestante o recebimento do Vale Alimentação, conforme dispõe a cláusula 9ª desta convenção, durante todo o período de Auxílio Maternidade.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO ÀS VESPERAS DA APOSENTADORIA**

As empresas se comprometem a não demitir, salvo em caso de justa causa, o trabalhador que contar mais de 05 (cinco) anos de casa e esteja a 3 (três) anos ou menos para adquirir o direito a aposentadoria integral ou proporcional.

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

**Parágrafo 2º.** – 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.

**Parágrafo 3º.** – A presente disposição somente produzirá efeito após comunicação expressa e comprovação do tempo faltante para aposentadoria, do trabalhador, dirigida à empresa, de ter atingido esta condição, com comprovação do INSS apresentado pelo funcionário.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **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.

**Parágrafo 1º.** – Fica assegurado ao trabalhador acidentado o direito ao recebimento do vale alimentação, durante o período do afastamento, limitado a 90 (noventa dias) conforme clausula nº 9 desta Convenção

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

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL**

A jornada de trabalho semanal do Trabalhador nas Empresas de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo será de:

- 44 horas para setor administrativo e

- até 42 horas para o setor operacional, sendo que a escolha da jornada diária de 6hs ou 7hs será através de Assembleia específica com os trabalhadores da empresa, com a anuência do Sindicato Laboral,

Podendo as Empresas 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 estabelecidas na presente Convenção.

**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, mantidas as proporções salariais dos pisos previstos na presente Convenção, bem como do salário contratual individual

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Devido às peculiaridades dos Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo, como elo do Sistema de Aviação Civil, acordam as partes que, nos termos do disposto no art. 61 da CLT, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja execução possa acarretar prejuízo manifesto.

**Parágrafo primeiro:** Considerar-se-á motivo de força maior, todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (art. 501 CLT), dentre os quais se destacam, de maneira puramente exemplificativa:

1. fenômenos naturais (condições meteorológicas, desastres naturais, etc.) que atrasem determinados voos e, conseqüentemente, o atendimento às aeronaves pelos empregados das Empresas de Serviços Auxiliares do Transporte Aéreo (ESATAS),
1. quebra dos equipamentos necessários aos atendimentos das aeronaves, pelos empregados das ESATAS, acarretando a prorrogação da prestação de serviço,
1. problemas mecânicos nas aeronaves que impeçam o atendimento pelos empregados das ESATAS,
1. atrasos na partida das aeronaves, por motivos alheios aos serviços prestados pelas ESATAS,

1. fechamento dos aeroportos de destino ou de partida das aeronaves,
  
1. greve dos funcionários do Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo – CINDACTA;
  
1. manifestações populares nas vias de acesso aos aeroportos, que impeçam ou atrasem a entrada de funcionários e tripulantes,
  
1. greves ou paralisações ilegais de funcionários das ESATAS, e / ou de outras categorias correlatas ao segmento da aviação em geral.

O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, como o exposto no caput desta cláusula, poderá ser determinado pelas Empresas desde que compensem equitativamente 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.

**Parágrafo segundo:** As horas extras 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 cinquenta 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 cinquenta 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 de janeiro de 2014**, no valor correspondente a **R\$ 10,38** (dez reais e trinta e oito centavos), exceto quando fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros.

7 - A compensação das horas extraordinárias se fará até o último dia do segundo 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, devendo a empresa demonstrar ao trabalhador através de relatório mensal a quantidade de horas extraordinárias a serem pagas ou compensadas;

8 - A compensação das horas extraordinárias poderá ser efetuada em período superior ao estabelecido no item 7, mediante acordo entre a empresa interessada e a entidade Sindical Laboral;

9- Na forma do artigo 59 da CLT fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horário, face ao acordado coletivamente.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRA/ ENTE 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.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO EM REGIME DE ESCALA**

As Empresas poderão, por deliberação própria, observando os limites de carga horária semanal, estabelecerem as suas escalas de trabalho de acordo com a melhor conveniência para execução das suas atividades, sempre com a 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 feriados, desde que a Empresa não ofereça outro dia para o repouso remunerado, sem prejuízo da folga regulamentar.

**3** - Para os feriados trabalhados haverá uma folga compensatória, ou pagamento equivalente a um dia normal de trabalho, salvo se o dia de descanso coincidir com o feriado, no prazo de trinta dias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FOLGA AGRUPADA**

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.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FERIAS**

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 SEGUNDA - UNIFORMES**

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

## **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICO/ ODONTOLÓGICO**

As empresas aceitarão, para efeito de abono de faltas, os Atestados Médicos expedidos pelo SUS e seus conveniados, de clínicas particulares com papel timbrado e CRM do Médico responsável e os atestados médicos e odontológicos passados por médicos e dentistas fornecido pelo Serviço Médico do Sindicato, desde que obedecidas as exigências constantes da Portaria do Ministério do Trabalho N.P.T.- GM. 1722 de 22.07.78, ficando estabelecido o prazo de 48 (quarenta e oito) horas do retorno à atividade para sua entrega, sob pena de não ser aceito o atestado fornecido;

**1** – Na hipótese de a Empresa dispor de serviços médicos, próprio ou contratado, os Atestados Médicos de que trata esta cláusula deverão ser confirmados pelo profissional de medicina do trabalho que atuar para a empresa;

**2** – As ausências de serviço no período de expediente de trabalho deverão ser aceitas pela empresa, desde que estejam dentro do horário normal e datado do mesmo dia, até 6 (seis) horas por dia. Na hipótese de consulta medica odontológica ou exames clínicos e laboratoriais, previamente agendados o empregado deverá comunicar a empresa com pelo menos 01 (um) dia de antecedência;

**3** – O sindicato remeterá a empresa os nomes, respectivas assinaturas e nomeação do vínculo com o Sindicato, dos médicos e dentistas credenciados;

**4** – Constitui obrigação do funcionário comunicar a empresa, no menor prazo possível, seu afastamento.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE 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**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas e, de forma recíproca, a entidade sindical, concordam com a colocação de um quadro de avisos da entidade para os trabalhadores, nos recintos de trabalho 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.

#### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CÓPIA DA RAIS, SEFIP / GFIP E PPRA**

As Empresas remeterão, no prazo de 30 dias, às entidades sindicais signatárias, desde que solicitadas formalmente:

- Cópias da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, com as informações relativas aos funcionários, cujos cargos estão descritos no presente acordo;
- Cópia das guias de recolhimento do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e do INSS;
- Cópia do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

As solicitações aqui previstas são válidas sempre para o Exercício / Ano corrente.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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, nos meses de Fevereiro e Março, limitado o desconto a R\$ 29,80 (vinte e nove reais e oitenta centavos) por empregado;
- b)** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas a ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA em guias próprias fornecidas pela mesma até o dia 10 (dez) dos meses de recolhimento. Em caso de atraso as empresas deverão pagar multa de 2% (dois por cento) do valor a ser recolhido, sem ônus ao trabalhador.
- c)** 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;
- d)** O trabalhador poderá se opor ao desconto, devendo, para isso, comparecer a secretaria da sede da entidade sindical PROFISSIONAL SIGNATÁRIA, no horário das 09:00 as 17:00hs, munido de carta de próprio punho, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto.

**e)** O não desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição negocial / assistencial a entidade sindical PROFISSIONAL SIGNATÁRIA fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

**f)** As empresas assumirão a responsabilidade pelo pagamento do valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do total das cartas de oposição apresentadas por seus trabalhadores representados pelo sindicato profissional conveniente, até o limite de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente às cartas de oposição apresentadas no ano anterior. A responsabilidade das empresas ora estabelecida será sempre restrita e limitada a uma contribuição assistencial de, no máximo, 1% do salário do trabalhador, independentemente do valor a maior que vier a ser fixado em assembleia da categoria profissional.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As Empresas integrantes da categoria econômica 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.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS**

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

**Parágrafo primeiro** – Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, promovidos por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

**Parágrafo segundo** - Consideram-se obrigações sindicais:

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

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

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR**

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

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

**Parágrafo Terceiro** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o 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 10/02/2014**, o valor de **R\$ 10,00 (dez reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo. Conforme decisão em assembleia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 1,00 (hum real)**.

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

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

**Parágrafo Sexto** - O empregador que por ocasião do óbito, do fato causador da incapacitação ou do nascimento de filhos do trabalhador, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus

dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal da gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "F" do manual anexo.

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

**Parágrafo Oitavo** - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

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

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

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

Por descumprimento de qualquer cláusula desta Convenção, em prejuízo de algum trabalhador determinado, as empresas infratoras pagarão, a partir de 01/01/2014, multa no valor de R\$107,00 (cento e sete reais), em favor do trabalhador prejudicado.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS EM HORÁRIOS EXTRAORDINÁRIOS**

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

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO**

Quando solicitado, com antecedência, pelo trabalhador auxiliar de transporte aéreo interessado, a empresa fornecerá, no prazo de dez dias, o Perfil Profissional Previdenciário

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Estabelecem ainda, os sindicatos ora signatários, a instituição, no prazo de até 30 (trinta) dias após a assinatura desta Convenção Coletiva, das Comissões de Conciliação Prévia, nos termos do Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Portaria MTE nº 230, de 21.05.2004, com o objetivo de buscar a conciliação e a solução de conflitos trabalhistas envolvendo as ESATAS e seus funcionários e ex-funcionários.

**Parágrafo Primeiro** – As CCPs instituídas em decorrência desta Convenção atuarão em todos os casos em que os funcionários e ex-funcionários manifestem interesse em apresentar reivindicação relativa ao contrato de trabalho extinto ou em andamento, na forma prevista no art. 625-D da CLT.

**Parágrafo Segundo** – Não será constituída pelas ESATAS durante a vigência desta Convenção, CCP Interna com a finalidade de buscar o objetivo especificado no caput da presente Cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – As CCPs terão composição paritária, integradas por 2 (dois) membros indicados exclusivamente por cada um dos SINDICATOS envolvidos e 1 (um) pela empresa ESATA envolvida. Para cada membro titular da CCP será designado um suplente. **Parágrafo Quarto** - A atuação da CCP respeitará a base territorial da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL em que estiver instalada, observados os termos do caput.

**Parágrafo Quinto** – As CCPs atuarão em todos os casos em que o funcionário e ex-funcionário apresente demanda. As reivindicações serão apresentadas à cada ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL em que a CCP estiver instalada, as quais, por meio dos representantes dos SINDICATOS na CCP, a encaminhará, por escrito, à própria ESATA envolvida.

**Parágrafo Sexto** – Recebida a reivindicação, será impulsionado o processo de solução do conflito.

**Parágrafo Sétimo** – As sessões de tentativa de conciliação poderão ser iniciadas com a presença de, no mínimo, 2 (dois) membros da CCP –estes, um indicado pelo respectivo SINDICATO e outro pela empresa ESATA envolvida e do funcionário / ex-funcionário, pessoalmente.

**Parágrafo Oitavo** – Os representantes das ESATAS nas CCPs poderão acumular funções de prepostos, devendo constar da respectiva carta de preposição, expressamente, a outorga de poderes autorizando a assim atuar nas conciliações.

**Parágrafo Nono** – No prazo de 10 (dez) dias corridos, contados a partir do recebimento do Termo de Reivindicação, as ESATAS poderão manifestar sua opção de não conciliar em relação à demanda, pondo fim imediatamente, ao procedimento conciliatório.

**Parágrafo Décimo** – Os SINDICATOS providenciarão a abertura de dossiê para cada demanda que for submetida às CCPs, em duas vias, contendo:

(a) os termos da reivindicação apresentada;

(b) a ciência à empresa ESATA envolvida;

(c) cópias dos documentos porventura apresentados pelas partes; e,

(d) o Termo de Conciliação ou a Declaração da Tentativa Conciliatória Frustrada. Uma via será arquivada no respectivo SINDICATO e a outra na empresa ESATA envolvida.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – O funcionário / ex-funcionário apresentará suas razões, por escrito, de forma sucinta, objetiva e clara, podendo, ainda, utilizar-se de outros meios de prova que demonstrem a pertinência do seu pleito.

**Parágrafo Décimo Segundo** – É facultado ao funcionário / ex-funcionário a apresentação de todas as formas de demonstração de sua pretensão.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Todas as sessões conciliatórias das CCPs serão realizadas nas dependências das ENTIDADES SINDICAIS ENVOLVIDAS ATRAVÉS DE SEUS REPRESENTANTES em que instaladas, com participação dos representantes que as compõem e do funcionário/ex-funcionário,

**Parágrafo Décimo Quarto** – Quando das rescisões dos funcionários, as ESATAS informarão ao trabalhador, mediante recibo, sobre a existência das CCPs, sua finalidade, localidade e como poderão acionar as Comissões para formular seus pleitos.

**Parágrafo Décimo Quinto** – As CCPs deverão realizar as primeiras sessões de tentativa de conciliação em até 10 (dez) dias corridos após o recebimento do Termo de Reivindicação pelos representantes das empresas ESATAS envolvidas ou dos respectivos SINDICATOS.

**Parágrafo Décimo Sexto** – Em cada sessão realizada pelas CCPs, serão lavradas atas consignando o ocorrido e os resultados obtidos.

**Parágrafo Décimo Sétimo** – O procedimento conciliatório deverá encerrar-se em, no máximo, 10 (dez) dias corridos após a data da primeira sessão de tentativa de conciliação, salvo se as partes interessadas estipularem prazo maior.

**Parágrafo Décimo Oitavo** – Esgotado o prazo de tentativa de conciliação, sem a realização da sessão conciliatória, será lavrada declaração da tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da CCP, em quatro vias, sendo uma via para a empresa ESATA envolvida, uma para o funcionário / ex-funcionário e uma para os SINDICATOS.

**Parágrafo Décimo Nono** – Efetivada a conciliação, será lavrado o respectivo Termo de Conciliação, com a discriminação dos compromissos a serem cumpridos dentro de 5 (cinco) dias úteis, se outro prazo não houver sido ajustado pelas partes, e dada a consequente quitação pelo funcionário/ex-funcionário.

**Parágrafo Vigésimo** – A quitação passada pelo funcionário/ex-funcionário no Termo de Conciliação, firmado perante a

Comissão de Conciliação Prévia, somente se refere aos direitos, verbas e valores por ele expressamente conciliados na CCP, independentemente de ressalvas.

**Parágrafo Vigésimo Primeiro** – Aos direitos, verbas e valores objetos da conciliação será dada quitação específica, não sendo passíveis de nova reivindicação, na hipótese de retorno do funcionário à CCP.

**Parágrafo Vigésimo Segundo** – O Termo de Conciliação Extrajudicial constituirá título executivo extrajudicial.

**Parágrafo Vigésimo Terceiro** – Por iniciativa do funcionário/ex-funcionário, este poderá pleitear, por escrito, seu retorno à CCP, especificando, de maneira clara e objetiva, quais as razões que o levaram a assim proceder, observado, para esse exercício, o prazo limite de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data do encerramento do procedimento relativo à primeira passagem pela CCP, mantendo-se o direito de ajuizamento de matéria não conciliada em CCP, observado o prazo de prescrição legal.

**Parágrafo Vigésimo Quarto** – As ESATAS envolvidas pagarão aos Sindicatos envolvidos, em até 5 (cinco) dias úteis após a assinatura pelas partes do Termo de Conciliação ou da Declaração da Tentativa Conciliatória Frustrada, um percentual de 20% (vinte por cento) do valor acordado, destinada à cobertura de despesas administrativas.

**Parágrafo Vigésimo Quinto** – Não será devido o valor no caput desta Cláusula se não for instalada a CCP.

**Parágrafo Vigésimo Sétimo** – As partes signatárias do presente instrumento darão ampla divulgação da criação das Comissões aos funcionários.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO / HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Impõe-se multa pelo não pagamento das verbas rescisórias até o 10º (décimo) dia subsequente ao afastamento definitivo do empregado e, no caso de cumprimento de aviso prévio, até o primeiro dia útil subsequente, por dia de atraso, no valor equivalente ao salário diário desde que o retardamento não decorra de culpa do trabalhador.

Havendo discussão em juízo sobre a extinção do contrato 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA – MULTA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CURSOS ESPECIAIS**

As empresas poderão liberar os seus trabalhadores para participar dos cursos promovidos pelas entidades sindicais signatárias sem prejuízo do seu salário.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO PARITÁRIA- PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

O Sindicato das empresas e os Sindicatos profissionais se comprometem a instaurar reuniões de comissão paritária, para tratar das questões relativas aos portadores de deficiência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PARCEIRO(A) DO MESMO SEXO**

A partir da assinatura desta CCT, parceiro (a) do mesmo sexo passa a ser considerado companheiro (a) para todos os fins de direito, passando a ter todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados (as), desde que a união estável esteja registrada em cartório.

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 ORIENTAÇÃO BENEFICIO SOCIAL**

ÍNDICE REMISSIVO

Assuntos :

Página

Legalidade da cláusula .....	2
Introdução (leitura obrigatória) .....	3

## **Orientação e regras** .....

### **4**

A. Forma de Recolhimento .....	4
B. Prorrogação .....	4
C. Recolhimento a maior ou em duplicidade .....	4
D. Certificado de Regularidade .....	5
E. Apresentação de documentos .....	5
F. Inadimplência .....	5
F. Sanções pactuadas .....	5
F. Recolhimento a menor .....	5

## **Benefício Social Familiar** .....

### **6**

G. Atendimento 24 horas .....	6
H. Serviço funeral .....	6
I. Benefício Financeiro Imediato .....	7

J. Manutenção da Renda Familiar .....	7
K. Benefício Alimentar .....	7
L. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física .....	7
M. Cartões de Identificação e Procedimentos .....	8
N. Comunicação de Eventos .....	8
O. Reembolso de Rescisão.....	9
P. Cônjuge e filhos .....	9
Q. Benefício Natalidade .....	9
R. Benefício Cultural .....	9
S. Benefício Orientação .....	10
T. Benefício Capacitação .....	10
U. Benefícios definidos pelos Sindicatos .....	11
Tabela de Benefícios .....	11

-  
-  
-  
-  
-

### **SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-

-

-

## **INTRODUÇÃO**

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

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

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

A ocorrência de uma fatalidade desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio dos procedimentos funerários e para sua subsistência até que se reestruturem, o que as obriga a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.

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

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

-

## **ORIENTAÇÕES E REGRAS**

### **A) – Forma de recolhimento:**

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

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

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

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

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

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

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

## **B) – Prorrogação:**

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

## **C) – Recolhimento a maior ou em duplicidade:**

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

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

## **D) – Certificado de Regularidade:**

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

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

## **E) – Da Apresentação de documentos:**

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

## **F) – Sanções pactuadas:**

**F.1)** – Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração do Benefício Social Familiar, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de recolher sua contribuição, mensalmente, na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED

(Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato a Entidade, através de sua gestora, o valor total dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou quando do pagamento da rescisão trabalhista havida.

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

**F.3) –** Se houver desconto dos trabalhadores ou em caso de os empresários fazerem provisão do valor do Benefício Social Familiar, em suas planilhas de custo, sem o devido repasse ao Sindicato, em tese, restará configurado o ilícito penal de apropriação indébita previsto no art. 168 do Código Penal Brasileiro.

-

-

-

-

### **BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

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

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

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

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

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

-

### **G) – Atendimento 24 horas:**

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

-

### **H) – Serviço Funeral:**

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

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

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

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

#### **I) – Benefício Financeiro Imediato:**

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

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

#### **J) – Manutenção da Renda Familiar:**

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

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

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

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

#### **K) – Benefício Alimentar:**

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

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

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

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

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

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

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

#### **M) – Cartões de Identificação e Procedimentos:**

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

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

#### **N) – Comunicação de Eventos:**

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

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

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

#### **O) – Reembolso de Rescisão:**

**Q.1)** – O empregador será reembolsado até o valor limite definido pelas Entidades e indicado na **TABELA DE BENEFÍCIOS**, em decorrência de rescisão trabalhista havida em caso de falecimento ou incapacitação permanente por perda ou redução da aptidão física de trabalhador, contra apresentação do TRCT - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho devidamente assinado pelo trabalhador ou arrimo, conforme o caso, ou outro documento equivalente.

-

#### **P) – Cônjuge e Filhos**

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

-

#### **Q) – Benefício Natalidade**

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

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

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

#### **R) – Benefício Cultural**

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

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

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

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

**R.5)** – O Assistido é responsável pela guarda do cartão e utilização do saldo disponível, e a entrega ou sua utilização por terceiros será de sua inteira responsabilidade.

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

## **S) – Benefício Orientação**

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

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

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

## **T) – Benefício Capacitação**

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

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

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

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

## **U) – Benefícios Definidos pela Entidade:**

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

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

## **TABELA DE BENEFÍCIOS**

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