

## TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP004881/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/05/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018535/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.004591/2016-13  
DATA DO PROTOCOLO: 13/04/2016

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46219.001286/2016-61  
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 31/03/2016

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

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

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de **1º de janeiro de 2016**, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos

Semanais Remunerados (DSR's), **exceto** as jornadas estabelecidas nas cláusulas: **JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 HORAS DIÁRIAS.**

1.) **PISO SALARIAL MÍNIMO** no valor de **R\$1.007,80**(um mil, sete reais e oitenta centavos).

2.) Reajuste de **10%** (dez por cento) para os demais salários normativos **constantes do quadro de funções e salários** abaixo transcrito:

<b>PISO SALARIAL MÍNIMO</b>	<b>R\$1.007,80</b>
<b>COPEIRA</b>	<b>R\$1.037,17</b>
<b>LIMPADOR DE VIDRO</b>	<b>R\$1.139,99</b>
<b>RECEPCIONISTA</b>	<b>R\$1.129,31</b>
<b>PORTEIRO /CONTROLADOR DE ACESSO /FISCAL DE PISO</b>	<b>R\$1.224,02</b>
<b>AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL</b>	<b>R\$1.129,31</b>
<b>ZELADORIA EM PRÓPRIOS PÚBLICOS</b>	<b>R\$1.330,73</b>
<b>DEDETIZADOR / ASSEMELHADO</b>	<b>R\$1.205,40</b>
<b>TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO</b>	<b>R\$1.359,51</b>
<b>AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO</b>	<b>R\$1.007,80</b>
<b>AUXILIAR DE MANUTENÇÃO</b>	<b>R\$1.069,88</b>
<b>DEMAIS FUNÇÕES</b>	<b>R\$1.069,88</b>
<b>HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000 psi)</b>	<b>R\$1.303,85</b>

<b>OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA</b>	<b>R\$1.487,35</b>
<b>OPERADOR DE VÁCUO</b>	<b>R\$1.487,35</b>
<b>COVEIRO / SEPULTADOR</b>	<b>R\$1.507,00</b>
<b>TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO</b>	<b>R\$1.540,00</b>

**3)** Reajuste de **10%** (dez por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de salários normativos acima referido e que percebam **até o valor de R\$ 5.000,00** (cinco mil reais) mensais;

Exemplificando: Será aplicado a todos os empregados, **até a parcela salarial de R\$ 5.000,00 o reajuste de 10% (dez por cento)**. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de **R\$ 5.000,01**, serão objeto de livre negociação. Desta forma, garantindo a todos os funcionários que percebam o salário superior a **R\$ 5.000,00**, um ganho real de **R\$ 500,00**.

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

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

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

**Compensação** - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2015, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, **com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários**.

#### **4.) COMISSÕES:**

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

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

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

4.1.b) responsável por **11 (onze) a 20 (vinte) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **30%** (trinta por cento);

4.1.c) responsável por **21 (vinte e um) a 30 (trinta) empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **45%** (quarenta e cinco por cento);

4.1.d) responsável por **31 (trinta e um) ou mais empregados** – valor equivalente ao salário normativo da área mais **65%** (sessenta e cinco por cento).

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

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

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

Neste dia, (**16 de maio de cada ano**) sendo **dia útil e trabalhado**, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, **mais um tíquete-refeição** para cada empregado que tenha trabalhado no dia 16 de maio, totalizando o valor de **R\$ 26,74** (vinte e seis reais e setenta e quatro centavos).

### **CLÁUSULA QUINTA - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

#### **ÍNDICE REMISSIVO**

(Versão 151014)

<b>Assuntos</b>	<b>Página</b>
<b>Sobre a Legalidade desta cláusula</b> .....	<b>2</b>
<b>Legislação</b> .....	<b>3</b>
<b>Introdução (<u>leitura obrigatória</u>)</b> .....	<b>4</b>
<b>Orientações e regras</b> .....	<b>5</b>
1. Forma de Recolhimento .....	5
2. Prorrogação .....	5
3. Recolhimento a maior ou em duplicidade .....	5
4. Certificado de Regularidade .....	6
5. Apresentação de documentos .....	6
6. Sanções pactuadas .....	6
6.1. Inadimplência ou recolhimento a menor .....	6
<b>Forma de prestação dos Benefícios Sociais</b> .....	<b>7</b>
7. Atendimento .....	7
8. Cartões de Identificação e Procedimentos .....	8
9. Comunicação de Eventos .....	8
<b>Conjunto de Benefícios Disponíveis</b> .....	<b>8</b>
10. Benefício Natalidade .....	8
11. Benefício Cesta Natalidade .....	9
12. Benefício Farmácia .....	9
13. Benefício Aposentadoria .....	9
14. Benefício Orientação .....	10
15. Benefício Capacitação .....	10
16. Benefício Cultural .....	11

17. Manutenção da Renda Familiar .....	11
18. Benefício Alimentar .....	12
19. Serviço Funeral.....	12
20. Benefício Financeiro Imediato.....	12
21. Reembolso de Rescisão .....	13
22. Reembolso de Licença Maternidade .....	13
23. Reembolso de Licença Paternidade .....	13
24. Incapacitação Permanente para o Trabalho .....	13
25. Cônjuge e filhos .....	14
26. Disposições Gerais .....	15
23. Benefícios definidos pelos Sindicatos .....	15
<b>Tabela de Benefícios .....</b>	<b>15</b>

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

-

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

-

“ 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”. ”

### **LEGISLAÇÃO**

Abaixo, reproduzimos trechos de artigos da Constituição da República Federativa do Brasil e da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual garantem a legitimidade deste benefício.

### **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

**XXVI** – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

## CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

**Art. 513.** São prerrogativas dos sindicatos:

- a) Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) Celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) Eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) Colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos, no estudo de solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) Impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

**Parágrafo Único.** Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

### TITULO VI

#### CONVENÇÃO COLETIVAS DE TRABALHO

(Redação dada pelo Decreto-lei nº229 de 28.2.1967)

**Art. 611** – Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº229 de 28.2.1967).

#### INTRODUÇÃO:

-

Preparamos este manual com o intuito de orientar os Departamentos de Pessoal e Recursos Humanos, para melhor instruírem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na divulgação do Benefício Social Familiar estabelecido pelo seu sindicato.

O Benefício Social Familiar tem como objetivo, amparar e transmitir tranquilidade aos trabalhadores e seus familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma imediata e sem quaisquer burocracias, carências ou pré-existências, independente, inclusive, do fato da empresa estar ou não contribuindo na forma prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Os benefícios sociais descritos neste Manual de Orientação e Regras poderão ser disponibilizados pelo seu sindicato, separadamente ou em grupos, de acordo com as necessidades do segmento profissional, e ainda



poderão ser criados novos benefícios para uma melhor relação entre os trabalhadores, empresas e sindicatos. Tais benefícios deverão ser previstos em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Este conjunto de benefícios visa preencher uma lacuna entre o fato imprevisto e a reestruturação financeira, seja ela por novas fontes de renda ou o efetivo recebimento da indenização das apólices de seguro pelas famílias dos trabalhadores, seguro este que recomendamos como um *plus* financeiro aos trabalhadores e suas famílias, uma vez que o Benefício tem a característica de prestação de serviços sociais e apoio imediato, e as apólices possuem caráter indenizatório, e ainda esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exige comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, como, legitimidade de uma união estável, legitimidade de filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros, o que nem sempre é fácil de ser obtido, ou seja, até que se identifiquem os beneficiários, as famílias dos trabalhadores pode contar com o Benefício Social Familiar disponibilizado pelos sindicatos, evitando que haja a desagregação familiar, pela falta de alimentos e recursos, evitando um possível problema social.

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

## **ORIENTAÇÃO E REGRAS:**

### **1.) – Forma de recolhimento:**

**1.1)** – Os boletos para recolhimento desta contribuição, estarão à disposição no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), os quais deverão ser preenchidos mensalmente, com base no “total de empregados do último dia” do CAGED do mês anterior ao vencimento do boleto ou o último declarado ao MTE.

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

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

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

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

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

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

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

## **2.) – Prorrogação:**

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

## **3.) – Recolhimento a maior ou em duplicidade:**

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

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

## **4.) – Certificado de Regularidade:**

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

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

## **5.) – Apresentação de documentos:**

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

## **6.) – Sanções pactuadas:**

**6.1)** – Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração do Benefício Social Familiar, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de recolher sua contribuição na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED, deverá este reembolsar de imediato a Entidade, através de sua gestora, o valor total dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o pactuado na CCT. Na falta deste, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou quando do pagamento da rescisão trabalhista havida.

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

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

### **FORMA DE PRESTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS**

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

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

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

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

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

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

### **7.) – Atendimento:**

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

- DDG 0800 773 3738 ou DDG 0800 580 3738

- e-mail [atendimento@beneficiosocial.com.br](mailto:atendimento@beneficiosocial.com.br)

- chat disponível no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br),

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

**7.3)** – Em caso de inoperância técnica do sistema telefônico, será informado no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), outras formas de contato.

## **8.) – Cartões de Identificação e Procedimentos:**

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

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

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

## **9.) – Comunicação de Eventos:**

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

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

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

## **CONJUNTO DE BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS**

### **10.) – Benefício Natalidade**

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

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

### **11.) – Benefício Cesta Natalidade**

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

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

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

### **12.) – Benefício Farmácia**

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

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

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

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

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

### **13.) – Benefício Aposentadoria**

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

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

#### **14.) – Benefício Orientação**

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

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

#### **15.) – Benefício Capacitação**

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

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

**15.3)** – O valor do benefício, definido pelos sindicatos e indicado no item “**TABELA DE BENEFÍCIOS**” será encaminhado diretamente à escola, para pagamento do curso pretendido e aquisição de materiais didáticos necessários. Caso o curso tenha um valor menor que o disponibilizado pelos sindicatos, a diferença será creditada diretamente na conta corrente do aluno, para contribuir no custeio de condução e alimentação.

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

#### **16.) – Benefício Cultural**

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

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

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

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

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

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

## **17.) – Manutenção da Renda Familiar**

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

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

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

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

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

## **18.) – Benefício Alimentar**

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

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

## **19.) – Serviço Funeral**

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

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

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

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

## **20.) – Benefício Financeiro Imediato**

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

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

## **21.) – Reembolso de Rescisão**

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

## **22.) – Reembolso de Licença Maternidade**

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

## **23.) – Reembolso de Licença Paternidade**



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

#### **24.) – Incapacitação Permanente para o Trabalho**

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

**24.2)** A incapacitação total e permanente deverá ser comunicada pelo empregador, diretamente à gestora, mediante preenchimento de formulário disponível no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), no prazo de até 90 (noventa) dias a contar da ciência desta incapacitação permanente por parte do empregador.

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

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

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

#### **25.) – Cônjuge e Filhos**

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

#### **26.) – Disposições Gerais**

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

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

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

**27.) – Benefícios Definidos Pelos Sindicatos:**

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

**27.2)** – Os benefícios indicados nos itens “10 e 12” da tabela abaixo estão vinculados ao efetivo recolhimento pelo Empregador, na data convencionada pela Entidade, do boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e no valor de **R\$ 3,41 (Três Reais e Quarenta e um Centavos)** por trabalhador indicado no CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) do mês anterior ao do recolhimento, ou, o último CAGED informado ao Ministério do Trabalho e Emprego. Os demais benefícios indicados na tabela abaixo estão vinculados ao efetivo recolhimento de boleto disponibilizado pela gestora no valor de **R\$ 8,47 (Oito Reais e Quarenta e Sete Centavos)** por trabalhador indicado no CAGED conforme descrito acima.

**TABELA DE BENEFÍCIOS**

<b>BENEFÍCIOS INDICADOS NO</b>	<b>BENEFÍCIO DISPONÍVEL</b>	<b>BENEFÍCIO DISPONÍVEL AO CÔNJUGE E FILHOS MENORES</b>	<b>NÚMERO DE PARCELAS</b>	<b>VALORES EM R\$</b>
ITEM “10”	SIM		01	625,00
ITEM “11”	NÃO		00	0,00
ITEM “12”	SIM	NÃO	01	500,00
ITEM “13”	NÃO		00	0,00
ITEM “14”	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM “15”	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM “16”	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM “17”	SIM	NÃO	12	420,00
ITEM “18”	SIM	NÃO	12	240,00
ITEM “19”	SIM	NÃO	01	2.200,00
ITEM “20”	SIM	NÃO	01	660,00
ITEM “21”	SIM		01	1.090,00
ITEM “22”	NÃO		00	0,00
ITEM “23”	NÃO		00	0,00
ITEM “24”	SIM			

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

JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA

Presidente

SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E  
CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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