

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000307/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/02/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005513/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46303.000125/2013-59
DATA DO PROTOCOLO: 15/02/2013

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CRICIUMA, CNPJ n. 83.662.924/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GELSON GONCALVES;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 83.876.839/0001-15, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). BRUNO BREITHAUPT;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DESPACHANTES E SEUS EMPREGADOS**, com abrangência territorial em **Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Forquilha/SC, Içara/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC e Urussanga/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o Salário Normativo ou Piso Salarial aos integrantes da categoria profissional conveniente, a partir da admissão, no valor de R\$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais)

03 - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais e consectários, oriundas da aplicação retroativa desta convenção, deverão ser quitadas na folha de pagamento dos salários do mês de outubro de 2011.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes das categorias profissionais abrangidas, vigentes e devidamente corrigidos em maio de 2011, serão reajustados no mês de maio de 2012 pelo percentual de 6% (seis por cento).

§ ÚNICO: Os empregados admitidos a partir de maio de 2011 terão os salários do mês de admissão corrigidos, proporcionalmente ao tempo trabalhado.

ADMISSÃO	REAJUSTE	ADMISSÃO	REAJUSTE	ADMISSÃO	REAJUSTE	ADMISSÃO	REAJUSTE
MAI/2011	6,00%	AGO/2011	4,00%	NOV/2011	3,00%	FEV/2012	1,50%
JUN/2011	5,50%	SET/2011	3,50%	DEZ/2011	2,50%	MAR/2012	1,00%
JUL/2011	4,50%	OUT/2011	3,00%	JAN/2012	2,00%	ABR/2012	0,50%

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais e consectários, oriundas da aplicação retroativa desta convenção, deverão ser quitadas na folha de pagamento dos salários do mês de outubro de 2012.

CLÁUSULA SEXTA - MORA SALARIAL

As empresas pagarão ao empregado 1% (um por cento) ao dia, mais correção monetária, sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, configurada a culpa da empresa no atraso do pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS EFETUADOS

No ato da homologação de rescisão contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a apresentar os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamento efetuados ao empregado.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, aos seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

Remuneração DSR

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS E REPOUSO SEMANAL DO COMMISSIONISTA

A remuneração das horas extras dos comissionistas tomará por base o valor total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo número de horas normais efetivamente trabalhadas, multiplicando-se pelo número de horas extras trabalhadas no mês, acrescentando ao valor/hora, o adicional de horas extras estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Durante a vigência da presente Convenção, os empregados admitidos não poderão perceber remuneração inferior a dos empregados dispensados, desde que admitidos para trabalho da mesma natureza, excluída as vantagens pessoais e dispensada a necessidade de comprovação de experiência anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Por ocasião de reajuste salarial e quando da admissão, não poderá o empregado mais antigo receber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função, devendo, neste caso, ser efetuada a equiparação salarial na forma da lei, salvo se a empresa tiver quadro organizado de carreira.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CHEQUES SEM FUNDOS

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e constando da mesma a obrigatoriedade de existência de responsável para visto no cheque, no ato de seu recebimento.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUITAÇÃO DO INPC NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas complementarão nas rescisões contratuais de seus empregados, eventuais diferenças do INPC/IBGE ou índice substituto, acumulado a partir da última data-base ou data de admissão.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO DO COMMISSIONISTA

As comissões que integram a média legal prevista para cálculos de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, serão previamente corrigidas monetariamente pelo INPC/IBGE, entre a data de seu pagamento e a data do pagamento objeto do cálculo (TRT/SC/DC-ORI-0485/92, ac.nº 4403/92).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Fica garantida a antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início das férias.

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA

As empresas remunerarão os empregados que exerçam a função específica de caixa ou assemelhados, com o prêmio mensal de 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho, a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

Ficam os empregados responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro verificado.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de 70% (setenta por cento), sobre o valor da hora normal de trabalho.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES

As empresas fornecerão, obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter

excepcional. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados, o salário fixo, como também, a função pelos mesmos, efetivamente, exercida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIA DO CONTRATO DE TTRABALHO

O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de experiência, quando houver, ao empregado.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A quitação as verbas rescisórias será efetuada pela empresa nos prazos estabelecidos pela Lei n^o 7.855/89, sob pena das cominações previstas na referida lei, além da penalidade prevista nesta Convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÓES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho de empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço serão efetuadas, obrigatoriamente, perante a entidade sindical profissional. A inobservância desta cláusula resultará na ineficácia do instrumento rescisório.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

Para os empregados que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviço na empresa e com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa será de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO

No pedido com indenização do aviso prévio os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio no caso do empregado demitido obter novo serviço antes do término do referido aviso.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALISTAMENTO MILITAR

A partir do conhecimento, pelo empregado, de sua incorporação ao serviço militar, terá estabilidade no emprego até 60 (sessenta) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO DOENÇA

Será garantida a estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio-doença, até 90 (noventa) dias após a alta médica previdenciária.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE NA PRÉ APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 5 (cinco)

anos de serviços prestado ao mesmo empregador, nos 18 (dezoito) meses anteriores a aquisição do direito à aposentadoria voluntária, ressalvados os casos de motivo disciplinar, acordo ou não uso do direito. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche, serão computados como tempo de serviço na jornada diária de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRA-JORNADA

Direito do empregado, nos intervalos intra-jornadas não concedidos, de recebimento de horas extras, como se tal fosse.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

A empresa abonará as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, para a realização das provas em cursos oficiais, assim como, em concursos vestibulares, desde que pré-avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR

Abono de falta ao trabalhador, no caso de necessidade de consulta médica filho de até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES

Estabelecer que as reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Aos empregados que rescindirem, espontaneamente, seus contratos de trabalho, antes de completar um ano de serviço na empresa, serão pagas férias proporcionais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO DE FÉRIAS

A concessão de férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados durante os intervalos que os serviços permitirem.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

As empresas que exigirem o uso de uniforme, deveram fornecê-lo sem ônus aos seus empregados, na quota de 2 (dois) por ano. O uso do uniforme deverá ser regulamentado pelas empresas, quanto as suas restrições e conservação.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RENEGOCIAÇÃO

As entidades convenientes renegociarão no mês de novembro de 2012, as perdas salariais do período de maio de 2012 a outubro de 2012, o valor do salário e a forma de reajuste do mesmo.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independente de relação de empregados ou de autorização ou mandado dos mesmos, em relação a quaisquer das cláusulas desta Convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado prejudicado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional.

§ ÚNICO: A mesma multa, nas mesmas condições, será devido pelo não cumprimento das seguintes condições legais:

- a) não concessão de lugar apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação;
- b) não cadastramento no PIS ou omissão do nome do empregado na RAIS; e
- c) não concessão de vale transporte.

GELSON GONCALVES

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CRICIUMA

BRUNO BREITHAUPT

Membro de Diretoria Colegiada

FEDERACAO DO COMERCIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA

ANEXOS

ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTENCIA SOCIAL

SINDICAL

MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL SINDICAL

Legalidade da cláusula;

Introdução (leitura obrigatória);

Orientações e regras;

A. Forma de Recolhimento;

B. Prorrogação;

C. Recolhimento a maior ou em duplicidade;

D. Apresentação de documentos;

E. Inadimplência;

E. Sanções pactuadas;

E. Recolhimento a menor;

F. Assistência Social Familiar Sindical;

G. Atendimento 24 horas;

H. Serviço funeral;

I. Assistência Financeira Imediata;

J. Manutenção de Renda Familiar;

K. Assistência Alimentícia;

L. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física;

L. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho;

M. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos;

N. Comunicação de Eventos;

O. Reembolso das verbas Rescisórias.

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INTRODUÇÃO

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

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

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

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

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

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

ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) - Forma de recolhimento:

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

A.2) - Única hipótese permitida de redução no número de trabalhadores é em caso de existirem trabalhadores pertencentes a outros sindicatos e não haver interesse de que os mesmos recebam a Assistência Social. Nesta única hipótese deverá o empregador solicitar formalmente e antecipadamente à administradora autorização para a redução.

A.3) - Na hipótese de não ter havido o desconto, ou na sua impossibilidade no caso de afastados ou opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.4) - Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensada qualquer relação nominal.

A.5) - Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado e até 24 horas após a regularização, o empregador ficará sujeito as mesmas sanções previstas por inadimplência.

B) - Prorrogação:

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

C) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:

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

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

D) - Apresentação de documentos:

Deve o empregador, sempre que solicitado, pelo Sindicato ou por sua gestora, apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários a continuidade da concessão das assistências ou verificações de

auditoria.

E) - Sanções pactuadas:

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

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

E.3) - Em havendo desconto dos trabalhadores e/ou constar em planilhas de custo e não havendo o devido repasse configura ilícito penal de apropriação indébita artigo 168 Código Penal.

F) - Assistência Social Familiar Sindical:

F.1) - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão desencadeadas pela simples comunicação através do sistema telefônico 0800 13 37 38.

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

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

G) – Atendimento 24 horas:

Através do sistema telefônico de discagem gratuita 0800 13 37 38, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará a 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 acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa 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 de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), de acordo com o credo religioso da família.

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

I) - Assistência Financeira Imediata:

I.1) - R\$ 400,00 (quatrocentos reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro)

horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

I.2) - Em caso do óbito ser comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar

J.) - Manutenção de Renda Familiar:

J.1) - Verba mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais) pelo período de 12 meses, vencendo a primeira 5 (cinco) dias úteis após a entrega de simples documento comprobatório de vínculo empregatício e endereço.

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, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assumam a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

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

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

K) - Assistência Alimentícia:

K.1) - Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de ticket' s, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema tipo 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) - Esta Assistência visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as prevejam.

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

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

ALIENAÇÃO MENTAL - Debilitação mental completa e permanente.

VISÃO - Impossibilidade completa e permanente.

AUDIÇÃO - Impossibilidade completa e permanente.

FALA - Impossibilidade completa e permanente.

TETRAPLEGIA - Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.

PARAPLEGIA - Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores

BRAÇO - Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.

OMBRO - Impossibilidade completa e permanente de movimento.

COTOVELO - Impossibilidade completa e permanente de movimento.

PUNHO - Impossibilidade completa e permanente de movimento.

MÃO - Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.

PERNA - Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.

JOELHO - Impossibilidade completa e permanente de movimento.

PÉ - Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.

ENCURTAMENTO DE PERNA - Em 5 centímetros ou mais.

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

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

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

N) - Comunicação de Eventos:

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

N.2) - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do óbito ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar as assistências aos Trabalhadores.

N.3) - Em caso de conhecimento da ocorrência pelo Empregador e o mesmo não providenciar a comunicação, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo além do valor da assistência prevista, da multa definida por inadimplência, e estará sujeito às sanções por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

N.4) - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador, tendo também transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores o direito que teriam às assistências.

O) - Reembolso das Verbas Rescisórias:

O) - Em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalhador, o Empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação da TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e o CAGED.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e

Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .