

## Convenção Coletiva De Trabalho 2015/2015

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: **MR082615/2014**  
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: **14/01/2015 ÀS 16:56**  
NÚMERO DO PROCESSO **46474.000118/2015-57**  
DATA DO PROTOCOLO **20/01/2015**

**SIND EMPREGADOS EMPRESAS LAVA RAPIDO E SIMIL DO EST SP, CNPJ n. 00.526.123/0001-60, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). ROSANGELA JACIRA COSTA;**

**E**

**SESCOVE SIND.EMPR.SERV.CONS.VEIC.LAVA RAPIDOS SIMIL.ESP, CNPJ n. 00.749.116/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE DONIZETE PEREIRA CASALINHO;**

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 2015 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados nas Empresas de Lava Rápido e Similares, inclusive os administrativos, exceto os de Postos de Gasolina Derivados de Petróleo**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Américo Brasiliense/SP, Américo de Campos/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Andradina/SP, Angatuba/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida D'oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Arco-íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avai/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Barueri/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bertiooga/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Biritiba-mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Bragança Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabrália Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caieiras/SP, Caiuá/SP, Cajamar/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cesário Lange/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchas/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Quartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu das Artes/SP, Embu-guaçu/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela do Norte/SP, Estrela D'oeste/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínia/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaira/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçai/SP, Guaraci/SP, Guarani D'oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP,**

Guatapar/SP, Guzolndia/SP, Herculândia/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibat/SP, Ibir/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Ibina/SP, Icm/SP, Iep/SP, Igaru do Tiet/SP, Igarapava/SP, Igarat/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilhabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indiapor/SP, Inbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iper/SP, Ipena/SP, Ipig/SP, Iporanga/SP, Ipu/SP, Irapu/SP, Irapuru/SP, Itaber/SP, Itai/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanham/SP, Itaca/SP, Itapecerica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapirapu Paulista/SP, Itpolis/SP, Itaporanga/SP, Itapu/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itarar/SP, Itariri/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapu/SP, Itobi/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jacarei/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguarina/SP, Jales/SP, Jambeiro/SP, Jandira/SP, Jardinpolis/SP, Jarinu/SP, Ju/SP, Jeriquara/SP, Joanpolis/SP, Jožo Ramalho/SP, José Bonifcio/SP, Jlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Jundi/SP, Junqueirpolis/SP, Juqui/SP, Juquitiba/SP, Lagoinha/SP, Lavnia/SP, Lavrinhas/SP, Lenois Paulista/SP, Lindia/SP, Lins/SP, Lorena/SP, Lourdes/SP, Louveira/SP, Luclia/SP, Lucianpolis/SP, Lus Antnio/SP, Luizinia/SP, Luprcio/SP, Lutcia/SP, Macatuba/SP, Macaubal/SP, Macednia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Maripolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Mato/SP, Mauá/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mespolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolndia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Monções/SP, Mongaguá/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Monteiro Lobato/SP, Morro Agudo/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipo/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Nuporanga/SP, Ocauu/SP, leo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orlândia/SP, Osasco/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaambu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira D'oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paragua Paulista/SP, Paraibuna/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranapuã/SP, Parapu/SP, Pardinho/SP, Pariquera-au/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedreira/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Peruíbe/SP, Piacatu/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Pirassununga/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pong/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Praia Grande/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Queluz/SP, Quintana/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos ndios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão Pires/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rincão/SP, Rinópolis/SP, Rio Grande da Serra/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubicea/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salmouro/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto Grande/SP, Salto/SP, Sandovalina/SP, Santa Adlia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Branca/SP, Santa Clara D'oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa F do Sul/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rita D'oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo Anastácio/SP, Santo André/SP, Santo Antnio da Alegria/SP, Santo Antnio de Posse/SP, Santo Antnio do Aracanguá/SP, Santo Antnio do Jardim/SP, Santo Antnio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, Santpolis do Aguapeí/SP, Santos/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João da Boa Vista/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau D'alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luís do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Grama/SP, São Sebastião/SP, São Simão/SP, São Vicente/SP, Sarapu/SP, Sarutai/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serra Negra/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanpolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taciba/SP, Tagu/SP, Taiacu/SP, Taiva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapir/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Taquariva/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tatuí/SP, Taubaté/SP, Tejup/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Tietê/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiju/SP, Tremembé/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tup/SP, Tupi Paulista/SP, Turiba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valinhos/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP,

Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

**Salarial**  
**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Piso**

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E FUNÇÕES**

Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para os empregados da categoria, desde que cumprida a jornada integral de trabalho:

**FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS**

Para aqueles empregados que exerçam a função de:

- a) Office-boy, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 907,20(novecentos e sete reais e vinte centavos);
- b) Faxineiro, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 907,20(novecentos e sete reais e vinte centavos);
- c) Auxiliar de Escritório / Auxiliar Administrativo / Caixa / Recepcionista, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 926,17(novecentos e vinte e seis reais e dezessete centavos);
- d) Vigia desarmado, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 926,17(novecentos e vinte e seis reais e dezessete centavos);
- e) Promotor(a) de Vendas, Garantia do Comissionista.

Às promotoras ou promotores de vendas remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 926,17(novecentos e vinte e seis reais e dezessete centavos); nela incluído o descanso semanal remunerado, que somente prevalecerá nos casos em que as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada normal de trabalho.

**Parágrafo único:** Fica assegurada a todos empregados comissionados, a média das comissões calculadas nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao mês da concessão, para efeito do pagamento das férias, do 13º salário, do auxílio maternidade e da rescisão contratual. Sendo que a referida média deverá ser atualizada pelos mesmos índices que atualizaram os salários.

**FUNÇÕES OPERACIONAIS - LAVA RÁPIDO CONVENCIONAL (Com uso de água)**

Para aqueles empregados que exerçam a função de:

- a) Ajudante de Equipe de Serviços Diversos, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 907,20 (novecentos e sete reais e vinte centavos);
- b) Lavador / Operador de Limpeza Automotiva / Recepcionista Automotivo, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 949,71 (novecentos e quarenta e nove reais e setenta e um centavos);

c) Higienizador / Polidor com ou sem politriz /Instalador de Insulfilme, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 954,28 (Novecentos e cinquenta e quatro reais e vinte e oito centavos);

d) Encarregado e Assemelhado, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 986,57 (novecentos e oitenta e seis reais e cinquenta e sete centavos);

e) Gerente, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ R\$ 1259,10 (Hum mil, duzentos e cinquenta e nove reais e dez centavos).

### **FUNÇÕES OPERACIONAIS - PRESTADORES DE SERVIÇOS DE LAVAGEM AUTOMOTIVA**

Para os prestadores de serviços que exerçam a função de:

a) Ajudante de Equipe de Serviços Diversos, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 907,20 (novecentos e sete reais e vinte centavos);

b) Lavador / Operador de Limpeza Automotiva / Recepcionista Automotivo, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ R\$ 949,71 (novecentos e quarenta e nove reais e setenta e um centavos);

c) Higienizador / Polidor com ou sem politriz /Instalador de Insulfilme, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 954,28 (Novecentos e cinquenta e quatro reais e vinte e oito centavos);

### **FUNÇÕES OPERACIONAIS - LAVAGEM A SECO (Sem uso de Água)**

Para aqueles empregados que exerçam a função de:

a) Auxiliar de Aplicador Técnico e Auxiliar de Equipe, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ R\$ 907,20 (novecentos e sete reais e vinte centavos);

Descrição - Limpeza externa e ou Interna do veículo (exceto polimento).

b) Aplicador Técnico e Recepcionista Automotivo, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 949,71 (novecentos e quarenta e nove reais e setenta e um centavos);

Descrição - Limpeza externa incluindo polimento; Responsável pelo treinamento de novos colaboradores.

c) Aplicador Técnico Sênior, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.000,24 (Hum mil reais e vinte e quatro centavos);

Descrição - Limpeza externa incluindo polimento; Responsável pelo treinamento de novos aplicadores.

d) Supervisor Técnico e Assemelhado, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1003,84 (Hum mil e três reais e oitenta e quatro centavos);

Descrição - Faz a supervisão do serviço; controle de estoque e treinamento em geral.

e) Supervisor Técnico Sênior, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.121,48 (Hum mil, cento e vinte e um reais e quarenta e oito centavos);

Descrição - Faz a supervisão do serviço e treinamento dos supervisores técnicos.

f) Consultor Técnico I ou Consultor Técnico Trainee, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.259,10 (Hum mil, duzentos e cinquenta e nove reais e dez centavos);

Descrição - Atendimento e vendas a clientes.

g) Consultor Técnico II ou Consultor Técnico Junior, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.622,43 (Hum mil, seiscentos e vinte e dois reais e quarenta e três centavos);

Descrição - Atendimento e vendas a clientes, experiência de 01 ano como Consultor Trainee.

h) Consultor Técnico III ou Consultor Técnico Sênior, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.782,45 (Hum mil, setecentos e oitenta e dois reais e quarenta e cinco centavos);

Descrição - Atendimento e vendas a clientes, Responsável em treinar novos Consultores Técnicos.

i) Consultor Responsável, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.791,54 (Hum mil, setecentos e noventa e um reais e cinquenta e quatro centavos);

Descrição - Atendimento e vendas a clientes, Responsável em treinar novos Consultores e administração das lojas.

j) Líder Operacional Junior, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.839,04 (Hum mil, oitocentos e trinta e nove reais e quatro centavos);

Descrição - Responsável pela loja.

k) Líder Operacional Sênior, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.928,48 (Hum mil, novecentos e vinte e oito reais e quarenta e oito centavos);

Descrição - Responsável pela loja; Auxilia no treinamento de novos Líderes.

l) Gerente, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 2.043,06 (Dois mil, quarenta e três reais e seis centavos);

Descrição - Responsável pela loja; Responsável em treinar novos Consultores e Novos Líderes Operacionais.

m) Supervisor de Treinamento, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 2.363,09 (Dois mil, trezentos e sessenta e três reais e nove centavos);

Descrição - Coordena os treinadores e Ministra treinamentos.

n) Treinador, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.516,24 (Hum mil, quinhentos e dezesseis reais e vinte e quatro centavos);

Descrição - Ministra treinamentos, Desenvolve novos treinadores e Coordena gastos com treinamentos.

o) Treinador Junior, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.375,78 (Hum mil, trezentos e setenta e cinco reais e setenta e oito centavos);

Descrição - Ministra treinamentos.

p) Consultor Comercial, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 1.910,70 (Hum mil, novecentos e dez reais e setenta centavos);

Descrição - Ministra treinamentos de vendas.

q) Supervisor de UPS, a partir de 01/01/2015, o valor de R\$ 2.655,15 (Dois mil, seiscentos e cinquenta e cinco reais e quinze centavos);

Descrição - Supervisiona lojas.

**Os salários normativos previstos acima serão reajustados nas mesmas condições que os salários da categoria, por ocasião dos reajustamentos salariais decorrentes da política salarial oficial, na época e percentual que esta determinar.**

#### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Sobre os salários vigentes em 1º (primeiro) de janeiro de 2015 será aplicado 10% (dez por cento), para todos empregados, associados ou não.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇA DE REAJUSTE SALARIAL**

As diferenças salariais referentes ao reajuste a partir de 1º (primeiro) de janeiro e que por ventura não tenham sido pagas nos referidos meses, serão pagas juntamente com o salário de fevereiro 2015.

#### **CLÁUSULA SEXTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE**

Os empregados admitidos após a data base, associados ou não, farão jus ao reajuste salarial acordado nesta Convenção Coletiva, respeitando-se o limite do salário do empregado mais antigo na função.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá os salários do substituído.

**Parágrafo Único:** A substituição superior a 90 (noventa) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto se este estiver sob amparo da Previdência Social.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Fica assegurado aos empregados um adiantamento salarial (Vale), correspondente a 40% (Quarenta por cento) do salário normativo da função exercida pelo empregado, desde que o mesmo já tenha completado a quinzena de trabalho, que será pago até o dia 20 (vinte) de cada mês.

#### **CLÁUSULA NONA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas que efetuarem o pagamento de salários além da data limite legal estarão sujeitas ao pagamento de multa e demais penalidades previstas na Lei 7855/89.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento, contendo a identificação das empresas e com a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados e dos recolhimentos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS**

Sempre que os salários forem pagos através de depósitos bancários, será assegurado aos empregados intervalo remunerado, durante a jornada, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso e à refeição, para permitir-lhes o recebimento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE FGTS**

As empresas comprometem-se a fornecer, semestralmente, extrato de conta vinculada do FGTS a seus empregados.

#### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO DO MENOR**

É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para as funções descritas nas alíneas "b", e "d" do subitem funções administrativa, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" do subitem funções operacionais – lava rápido convencional, alíneas "a", "b" e "c", do subitem funções operacionais - prestadores de serviços e alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h", "i", "j", "k", "l", "m", "n", "o", "p" e "q" do subitem funções operacionais – lavagem a seco, do item **SALÁRIO NORMATIVO E FUNÇÕES** da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por se tratar de trabalho insalubre.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DANOS CAUSADOS PELO EMPREGADO**

Ocorrendo dano em equipamentos ou veículos, por culpa do empregado, as empresas descontarão

em folha de pagamento o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do reparo, em parcelas não superiores a 15% (quinze por cento) do seu salário nominal. O valor das parcelas poderá ser corrigido na mesma proporção dos índices de correção aplicado aos salários. Desde que de acordo com o artigo 462 parágrafo I da CLT.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal realizada em dias úteis, 100% (cem por cento) para as horas extras realizadas em domingos e feriados, não compensadas, as mesmas devem ser integralizadas nas férias, 13º salários e verbas rescisórias.

**Parágrafo Único** – As horas trabalhadas, normais e extras, deverão ser registradas em livro ponto e/ou cartão, assinaladas pelo próprio empregado, exceto as empresas que utilizarem registro mecânico, o qual será mantido, independente do número de empregados, para plena eficácia da cláusula “BANCO DE HORAS” desta convenção.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INCIDÊNCIA NO DSR`S**

Os valores pagos a título de horas extras, prêmios e adicionais, serão integrados ao salário, respeitando-se os limites e critérios legais.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho prestado em horário noturno, compreendido das 22:00 às 5:00 horas, será remunerado com um adicional de 50% (cinquenta por cento).

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Fica obrigatório de pronto, o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo, a título de adicional de insalubridade aos empregados que exerçam as funções operacionais descritas nas alíneas “b” do subitem funções administrativas, alíneas “a”, “b”, “c”, “d” e “e” do subitem funções operacionais – lava rápido convencional, alíneas “a”, “b” e “c”, do subitem funções operacionais - prestadores de serviços e alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “g”, “h”, “i”, “j”, “k”, “l”, “m”, “n”, “o”, “p”, e “q” do subitem funções operacionais – lavagem a seco, da presente Convenção Coletiva de Trabalho. As empresas que possuírem o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) com apontamento de insalubridade e laudo técnico elaborado por profissional habilitado, pagarão insalubridade de acordo com referido laudo e enviarão cópia do mesmo ao Sindicato Profissional de imediato.



## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS

Respeitados todos os acordos já firmados individualmente, toda empresa que tem acima de 30 (trinta) funcionários conforme negociação com o SESCOVE, deverão convencionar com os seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, com a participação de um representante do respectivo Sindicato Profissional nas reuniões, a forma de participação nos lucros ou resultados;

I - as empresas que não celebrarem acordo, até 28 de fevereiro de 2015 pagarão a seus empregados o valor correspondente ao piso salarial respectivo de cada função;

II - o pagamento de que trata o item anterior será devido aos empregados em atividade na empresa em Outubro de 2014, na proporção de 1/12 considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 dias;

III - são critérios mínimos a serem considerados pelas comissões de que trata o item I: redução de erros na produção; estabelecimento de quociente mínimo de faltas injustificadas por ano, por empresa; volume produzido, dentre outros;

IV - aos empregados demitidos antes da data prevista do pagamento, as empresas pagarão o valor devido, conforme os itens II e III, por ocasião do acerto das verbas rescisórias.

V- Fica garantido aos empregados, o valor mínimo de 20% (vinte por cento) do respectivo piso salarial, sendo que a presente se aplica somente para as empresas com mais de 30 (trinta) empregados, respeitado os acordos mais vantajosos, devendo ser pago até 30 de maio de 2015.

### Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados uma cesta básica in natura, contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	½ kg de fubá
4 pacotes de 1 kg de feijão	3 latas de 900 ml de óleo de soja
2 kg de açúcar refinado	2 latas de 140 g de extrato de tomate
1 kg de sal refinado	2 latas de 135 g de sardinha em óleo
1 kg de farinha de trigo	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de macarrão	1 pote de 300 g de tempero completo
½ kg de café torrado e moído	1 lata de 700 g de goiabada/marmelada
1 caixa de papelão	

**1.-** Fica facultado às empresas concederem o benefício em vale alimentação no valor mínimo de R\$ 107,50 (cento e sete reais e cinquenta centavos), sendo vedado o pagamento em dinheiro, sob pena de incorporação do valor ao salário do trabalhador, segundo determina a legislação previdenciária.

**2. -** Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

**3. -** O benefício será concedido também durante o período de gozo de férias, licença maternidade e

eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente de trabalho. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), retirar nas dependências de costume, na empresa ou outro local que for por ela designado, a cesta-básica ou o vale alimentação.

**3.1.** - Fica estabelecido que a não retirada da cesta básica ou vale alimentação, até o dia 30 do mês, implicará na perda do benefício, naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

**3.2.** – A retirada da cesta ou vale alimentação, deverá ser contra recibo.

**4.** - O benefício não será concedido aos empregados que tiverem faltas injustificadas.

**5.** – O vale alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 de cada mês.

**6.** - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para quaisquer fins.

**7.** - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus ao benefício terão de ter trabalhado um mês.

**Parágrafo Único** – A presente cláusula não se aplica aos empregados que recebem benefícios ou valores superiores ao estabelecido, a título de refeições ou vale-refeições, devendo o Sindicato Profissional ser comunicado por instrumento de protocolo, 30 dias (trinta) antes de sua aplicação, sob pena de nulidade.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas que possuem refeitório, FACULTATIVAMENTE, poderão fornecer aos empregados refeições.

As empresas que não possuem refeitório FACULTATIVAMENTE, poderão fornecer vale/ticket refeição no valor diário de R\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos), sendo que as empresas que já fornecem deverão aplicar aos valores hoje praticados o percentual de 7,5% (sete e meio por cento).

O presente benefício não tem qualquer cunho salarial e, portanto, não incide qualquer encargo trabalhista.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

Ficam as empresas obrigadas a fornecer o vale transporte estabelecido pelas leis 7.418/85 e 7.619/87, pelo prazo de 30 (trinta) dias, em até 2 (duas) entregas quinzenais. Sendo garantido o desconto de até 6% (seis por cento) do piso recebido pelo empregado.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIO PARA AQUISIÇÃO DE MEDICAMENTOS**

As empresas criarão as condições necessárias à celebração de convênios com farmácias, garantindo descontos em folha de pagamento, para as despesas relativas à aquisição de

medicamentos, estabelecendo percentual do salário para compra.

#### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA/ODONTOLÓGICA

O SIELAV atenderá ou firmará convênios para atendimento odontológico, exceto prótese, a todos os funcionários da categoria profissional, associados ou não, cabendo às empresas a responsabilidade de fornecerem as listagens de todos os empregados e sua constante manutenção que deverá ser entregue todos os meses ao SIELAV. Facultativamente, o SIELAV dará atendimento médico ambulatorial aos trabalhadores de empresas que não possuam convênio médico.

**Parágrafo Primeiro** – Para manutenção deste benefício, as empresas pagarão ao SIELAV o valor mensal de R\$ 16,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos) por empregado, através de guias próprias emitidas pelo Sindicato Profissional a partir de janeiro/2015.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas efetuarão o pagamento desses valores em favor do Sindicato Profissional, até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, através de guia emitida pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quarto** - Os pagamentos não efetuados até a data do vencimento serão acrescidos de 10% (dez por cento) de multa nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês de atraso, cumulativamente, além da correção monetária.

**Parágrafo Quinto** – Para que se possa conceder o atendimento tratado na presente cláusula é necessário que a empresa, a qual o beneficiário presta serviços, esteja contribuindo regularmente.

**Parágrafo Sexto** - O benefício acima poderá ser utilizado pelos dependentes, desde que o empregado, titular do uso, seja sócio do Sindicato Profissional.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR SINDICAL

**Parágrafo Primeiro** - O SIELAV 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 10/01/2015**, 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 exposto 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 10/01/2015**, o valor de **R\$ 23,50 (Vinte e três reais e cinquenta centavos)** 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, realizada em 30/09/2014, a qual aprovou a pauta de reivindicações e concedeu poderes para a diretoria negociar, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada trabalhador, em folha de pagamento, até a importância de **R\$ 10,00(Dez Reais)**.

**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.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DE FUNÇÕES**

As empresas promoverão a anotação na Carteira Profissional da função efetivamente exercida, de acordo com o CBO (Código Brasileiro de Ocupações).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência previsto no art. 445 da CLT, parágrafo único, para as funções

operacionais, não ultrapassará 90 (noventa) dias, admitindo-se o seu fracionamento em dois períodos.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO VERBAS RESCISÓRIAS E HOMOLOGAÇÃO**

Na liquidação das verbas rescisórias será observado o art. 477 da CLT, sendo que, ultrapassado o prazo limite para pagamento, caberá a multa prevista no § 8º do citado artigo, ficando claro que a quitação dos empregados a partir do registro em sua carteira profissional deverá ser obrigatoriamente homologada junto ao Sindicato obreiro.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas deverão agendar as homologações com antecedência, devendo inclusive, para efeito de conferência, enviar via “fax” cópia do Termo Rescisório.

**Parágrafo Segundo** - As empresas ficam obrigadas a antecipadamente reembolsar as despesas de condução de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, exceto grande São Paulo, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL do sindicato profissional representativo.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, o local e o horário para homologação da rescisão contratual.

**Parágrafo Quarto** - A falta de comparecimento da empresa no ato da homologação previamente agendada a sujeitará ao pagamento de indenização do correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

**Parágrafo Quinto** - O Sindicato laboral, quando das homologações das rescisões de contrato de trabalho, deverá exigir da empresa a apresentação da Certidão Negativa de Débito do Sindicato Patronal, relativa ao mês anterior.

**Parágrafo Sexto** - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01(um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista neste parágrafo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas, a requerimento do ex-empregado, deverão fornecer carta de referência.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados com até 1 (um) ano de serviço na empresa.

**Parágrafo Único.** Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de

serviço prestado na empresa, até o limite de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

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

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Toda a empresa deverá entregar ao empregado, no primeiro dia de trabalho, o crachá de identificação profissional. Este documento deverá ser utilizado de forma visível durante a jornada de trabalho.

### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES**

Toda promoção, desde que efetivada, será obrigatoriamente acompanhada de um aumento salarial, devidamente anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VESTUÁRIO, FERRAMENTAS E E.P.I.**

Fornecimento gratuito de uniformes, ferramentas, instrumentos próprios para o trabalho e Equipamentos de Proteção Individual (E.P.I.), contendo certificado do Ministério do Trabalho, aos empregados, com obrigatoriedade de uso por parte destes, quando exigidos pelas empresas ou pela lei para a prestação de serviços. As empresas efetuarão a troca de uniformes a cada 6 (seis) meses, ficando o empregado responsável pela conservação, ordem e limpeza dos mesmos. Caberá ao empregado a responsabilidade de ressarcir ao empregador o uniforme e os Equipamentos de Proteção Individual, quando os danos causados forem caracterizados pela falta de zelo e mau uso.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

As empresas garantirão o emprego ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar, desde a convocação para o alistamento até 30 (trinta) dias após baixa ou dispensa da incorporação.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa, que possua 10 (dez) anos ou mais de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para aposentar-se por tempo de serviço ou velhice, a empresa reembolsará

as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, com base no último salário reajustado pelos índices previdenciários, até o prazo máximo correspondentes àqueles 24 (vinte e quatro) meses, sem que esta liberdade implique em vínculos empregatícios ou quaisquer outros direitos.

O trabalhador eventualmente deverá comprovar o direito a garantia acima estipulada no prazo de 30 (trinta) dias da notificação da dispensa, assegurado nesta hipótese o imediato cancelamento da demissão.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ARMÁRIOS INDIVIDUAIS**

As empresas manterão armários individuais para a guarda de roupa e pertences dos empregados, desde que a troca de roupa decorra da exigência da atividade desenvolvida pelo funcionário. Os funcionários serão responsáveis pela manutenção, limpeza e conservação de seus “guarda roupas”.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO ÀS GESTANTES**

Fica assegurada à gestante percepção dos salários e estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos do artigo 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, além do aviso prévio previsto na CLT.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

A compensação da jornada semanal de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

- a)** manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou coletivo, no qual conste o horário normal e os compensáveis;
- b)** não serão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução total ou parcial em um ou outro dia, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas excedentes de 44 (quarenta e quatro) horas ficarão sujeitas aos adicionais previstos neste Acordo, sobre valor da hora normal;
- c)** Obedecidos os dispositivos acima, quando solicitado a dar assistência, sem ônus, ao Acordo Coletivo que venha ser celebrado entre empregados e empregadores.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

O empregado estudante que necessitar ser submetido a exames em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido como tal, quando tais exames coincidirem com horário de trabalho, deverá avisar o empregador com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, comprovando-se tal situação posteriormente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FALTAS ABONADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação:

- a)** Por 1 (um) dia em caso do falecimento do sogro (a);
- b)** Por 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, irmão (ã) ou dependente legal;
- c)** Por 5 (cinco) dias, corridos ou não, em caso de nascimento do filho no decorrer das 3 (três) primeiras semanas após o nascimento;
- d)** Por 3 (três) dias úteis, corridos, no caso de casamento;
- e)** Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- f)** Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- g)** No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

É facultativo às empresas adotarem o banco de horas, na forma da nova redação dada pela Lei 9.601/98 ao do § 2º e 3º, do art. 59 da CLT quando da ocorrência de chuvas, quedas bruscas de movimento em temporadas, que inviabilizem o funcionamento dos estabelecimentos, observadas as condições seguintes:

- a)** As empresas deverão ter o registro de ponto, onde constem as horas trabalhadas, créditos e débitos de horas, apontando as horas que serão compensadas, mediante acréscimo de até o máximo de 2 horas além da jornada normal, ou trabalho nos dias de folga, sem que essas horas excedentes impliquem em pagamento de horas extras;
- b)** A prorrogação da jornada poderá se realizar em domingos alternados, desde que de acordo com a portaria nº 3.118 – de 03 de abril de 1989.
- c)** É facultativa a compensação das horas não trabalhadas nos créditos salariais
- d)** As empresas que adotarem o sistema deverão encaminhar cópia para o Sindicato Profissional do acordo e quadro de horas em haver, dos empregados abrangidos, sendo este último bimestralmente.
- e)** O Sindicato Profissional terá acesso à documentação e fiscalização do Banco de Horas podendo,



pré-avisar as empresas a fiscalizar, no prazo de 3 (três) dias.

**f)** O Acordo de Compensação, visando a adoção do Banco de Horas, terá vigência de 1 (um) ano, sendo prazo máximo de 120 (Cento e vinte) dias para zerar as horas compensáveis, devendo observar o limite diário de prorrogação e a jornada média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**g)** O Sindicato Profissional poderá rejeitar o Acordo com as empresas que não acatarem plenamente as condições acima, bem como aquelas empresas com débito com a entidade patronal e débito com a entidade profissional, do repasse das contribuições descontadas dos empregados.

**h)** A não observância das regras mínimas estabelecidas acima possibilitará a denúncia pelo Sindicato Profissional junto a Delegacia Regional do Trabalho e outros órgãos fiscalizadores.

**i)** Para fins da presente cláusula a convocação para a assembleia dos trabalhadores poderá ser feita via boletim informativo do sindicato profissional, respeitando-se o prazo mínimo de 03 (três) dias.

**j)** O referido boletim informativo ficará afixado na sede do Sindicato ou nas sub-sedes existentes por um período de 30 (trinta) dias.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSAO DE FÉRIAS**

**1.a.** As empresas comunicarão aos seus empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de início do período de gozo de férias individuais.

**Parágrafo Único:** No ato em que for notificado, o empregado poderá optar por escrito, pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário juntamente com as férias.

**1.b.** As empresas poderão conceder férias coletivas, observando as faculdades legais, de forma a abranger o todo ou parte de seções ou estabelecimento. As férias coletivas concedidas, não poderão abranger os dias 25 de dezembro e o dia 1º de janeiro, que serão, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - HIGIENE NO TRABALHO**

As empresas assegurarão aos empregados, no local de trabalho, condições de higiene e limpeza pessoal, instalações sanitárias condignas, bem como água potável.

**Parágrafo Único:** Nos locais que empregam mão-de-obra feminina, deverão manter dependências sanitárias separadas, providas de ordem e higiene.

## **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CIPA**

Os estabelecimentos que tiverem número de funcionários dentro do enquadramento do NR-5 deverão instalar CIPA, podendo valer-se da assessoria do SIELAV. As empresas que estão fora da obrigatoriedade de manter CIPA deverão treinar um empregado para o acompanhamento das condições de higiene e segurança no trabalho, noções de primeiros socorros, a fim de adotar política efetiva de prevenção de acidentes. A indicação do empregado poderá preceder de processo seletivo pelos trabalhadores.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados odontológicos e médicos fornecidos pelo Sindicato e/ou seus conveniados serão aceitos em qualquer hipótese pela Empresa, bem como os fornecidos pelos órgãos de saúde federais, estaduais e conveniados do INSS, obedecidas às exigências da Portaria MPAS 3291/84, isto é, com carimbo, assinatura do médico visitado e código da doença.

#### **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão nos seus estabelecimentos, caixa de primeiros socorros, contendo no mínimo, esparadrapo, gaze, algodão e água oxigenada. Empregando mulheres, deverá conter também, absorventes higiênicos, para atender emergências.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - P.C.M.S.O. E P.P.R.A.**

### **PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL (P.C.M.S.O.) E PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (P.P.R.A.).**

As empresas deverão implantar, conforme NR-7 e NR-9, alteradas pelas Portarias n.º 24/1994 do Ministério do Trabalho, o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional e de Riscos Ambientais, enviando, após implantação, cópias do PPRA ao SIELAV.

#### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO**

Será permitido ao Sindicato Profissional visitar as Empresas do setor e promover a sindicalização em local destinado a esse fim.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas representadas pelo SESCOVE - Sindicato das Empresas de Serviços de Conservação de Veículos, Lava Rápidos e Similares do Estado de São Paulo, associados ou não, deverão recolher obrigatoriamente em favor deste, uma Contribuição Assistencial mensal no valor de R\$ 70,00 (Setenta reais), de janeiro de 2015 a dezembro de 2015, por empresa, conforme deliberado em Assembleia própria realizada em 16 de dezembro de 2014, publicada em 05 de dezembro de 2014 no jornal Gazeta de S.Paulo, página 11.

**Parágrafo Primeiro:** As Empresas efetuarão o pagamento até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês através de guia própria emitida pelo Sindicato Patronal.

**Parágrafo Segundo:** Os pagamentos não efetuados até a data de vencimento, serão acrescidos de 10% (dez por cento) de multa nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês de atraso, cumulativamente, além da correção monetária

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão em folha de pagamento o valor de R\$ 15,00 (Quinze reais) dos empregados associados ao SIELAV a título de mensalidade sindical a partir de janeiro de 2015, desde que, observados os termos do art. 545 da CLT. O recolhimento será efetuado até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, através de guia apropriada, que será emitida pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Primeiro** – O Sindicato Profissional enviará às empresas até 10 (dez) dias antes do pagamento dos salários as relações dos associados, sendo que deverá ser devolvida com as informações solicitadas no prazo máximo de 10 (dez) dias, a partir da data de vencimento da guia.

**Parágrafo Segundo** – Os pagamentos não efetuados até a data de vencimento serão acrescidos de 10% (dez por cento) de multa nos 30 (trinta) primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês de atraso, cumulativamente, além da correção monetária.

**Parágrafo Terceiro** – O desconto e repasse das mensalidades devidas pelos empregados ao SIELAV serão de inteira responsabilidade da empresa, sendo que, a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao Sindicato, farão com que a obrigação de pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão a título de contribuição negocial de todos empregados, associados ou não, o percentual de 2% (dois por cento) do salário global, conforme deliberado em assembleia própria realizada em 13/11/2014, publicada no jornal Diário de São Paulo em 05/11/2014 (página 23). O desconto será efetuado em parcelas sucessivas, sendo a primeira sobre o salário do mês de

janeiro/2015 e as demais até dezembro de 2015.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas efetuarão o recolhimento desses valores em favor do Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, através de guia emitida pelo Sindicato Profissional. As empresas deverão enviar, após o pagamento, relação nominal dos empregados contendo: nome, função, salário e valor do desconto.

**Parágrafo Segundo** - Os pagamentos não efetuados até a data do vencimento serão acrescidos de 10% (dez por cento) de multa nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês de atraso, cumulativamente, além da correção monetária.

**Parágrafo Terceiro** - Fica aberto o prazo quanto ao direito de oposição dos trabalhadores ao desconto, que deverão se manifestar no prazo de 10 (dez) dias a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme acordado com o Ministério Público do Trabalho, devendo o requerimento ser feito em duas vias, pessoalmente e de próprio punho na secretaria do sindicato no horário das 10:00 as 16:00 horas.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RAIS**

As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional cópia das RAIS ou as respectivas informações, até 30 (trinta) dias depois do prazo oficial de entrega.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS À PREVIDENCIA SOCIAL**

As empresas se comprometem a preencher formulários destinados à aquisição de benefícios junto ao INSS, devendo fazê-lo no prazo de 05 (cinco) dias a contar do protocolo do pedido.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - NORMA COLETIVA - DIVULGAÇÃO**

As empresas se comprometem a afixar em locais visíveis aos empregados e ao público em geral um exemplar da convenção coletiva em vigor. Bem como, concederão local para afixação de avisos de ambos os sindicatos acordantes.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica mantida a instituição da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no artigo 625 – A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pela Lei 9.958, de 12/01/2000, composta de 1 (um) representante dos empregadores e 1 (um) representante dos trabalhadores, e respectivos suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho envolvendo integrantes da categoria profissional representada pelo **SIELAV – Sindicato dos Empregados nas Empresas de Lava-Rápido e Similares do Estado de São Paulo** e os integrantes da categoria econômica representados pelo **SESCOVE – Sindicato das Empresas de Serviço de Conservação de Veículos, Lava Rápidos e Similares do Estado de**

## **São Paulo.**

**Parágrafo Primeiro** – Todas as demandas de natureza trabalhista, no âmbito da representatividade dos convenentes, na jurisdição das Varas de Trabalho de todas as comarcas do Estado de São Paulo serão submetidas previamente à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT.

**Parágrafo Segundo** – A composição da Comissão se dará da seguinte forma:

- a) O representante dos empregadores será do SESCOVE e na sua ausência será indicado um representante pela empresa reclamada;
- b) O representante dos empregados será indicado pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Terceiro** – Não haverá qualquer hierarquia, nem subordinação entre os membros da Comissão.

**1.** – A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia terá sua sede na Rua Melo Palheta, 128 – Água Branca – São Paulo, tendo base territorial idêntica à jurisdição das Varas do Trabalho de todas as Comarcas do Estado de São Paulo, sendo que havendo necessidade serão criadas sub-sedes, bem como, comissões itinerantes.

**Parágrafo Primeiro** – A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela Secretaria da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante.

**Parágrafo Segundo** – Para formular a demanda o trabalhador deverá apresentar todas as provas documentais, além do nome, CNPJ, endereço e CEP da demandada.

**Parágrafo Terceiro** – As testemunhas do demandante, até o máximo de duas, comparecerão à sessão de conciliação independentemente de intimação, devendo ser conduzidas pelo próprio demandante.

**Parágrafo Quarto** – A sessão de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do ingresso da demanda.

**2.** – Para o custeio da Comissão, será cobrado o valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) a ser pago pela empresa.

**Parágrafo Primeiro** – O valor cobrado, mencionado nesta Cláusula, será destinado ao pagamento dos custos administrativos, funcionários, encargos sociais e demais despesas da Comissão.

**Parágrafo Segundo** – A remuneração dos representantes dos Sindicatos Convenentes na Comissão é de responsabilidade do respectivo Sindicato.

**3.** – A Comissão notificará a empresa por meio de comunicação mais rápido possível, podendo para tanto ser utilizado fax, e-mail, e outros, com no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação, juntamente com o comprovante de recebimento.

**Parágrafo Primeiro** – Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada.

**Parágrafo Segundo** – Quando da sessão de conciliação a demandada apresentará resposta por escrito ao pedido, bem como todas as provas documentais que acharem necessárias, podendo levar suas testemunhas, no limite de duas.

4. – Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos 10 (dez) dias à formulação da demanda, ou, não tendo a empresa demandada sido notificada da sessão com 5 (cinco) dias de antecedência, a Secretaria da Comissão fornecerá as partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda.

**Parágrafo Único** – Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, o representante patronal e o laboral na Comissão, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

5. – Aberta à sessão de conciliação o coordenador da Comissão esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto com o outro membro da Comissão, usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.

**Parágrafo Primeiro** – Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

**Parágrafo Segundo** – Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão presentes à sessão, fornecendo-se cópia às partes.

**Parágrafo Terceiro** – O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e têm eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.958 de 12/01/2000.

6. – O pedido de demissão, bem como, dispensa do empregado e o respectivo recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por trabalhador independente do tempo de serviço, será feito com a assistência da Comissão, podendo o ex-empregado, no ato da homologação, formular a sua reivindicação à Comissão.

7. – Caberá aos Sindicatos Convenentes proporcionar à Comissão todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, funcionários para secretaria, assessoria jurídica, etc.

**Parágrafo Único** – A Comissão comunicará a sua instalação aos Juízes das Varas do Trabalho com jurisdição em sua base territorial para efeito do artigo 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958 de 12 de Janeiro de 2000, bem como, ao Ministério do Trabalho e Emprego através de suas Delegacias Regionais.

Assim, ficam aqui reproduzidas, retificadas e ratificadas as cláusulas da convenção específica para Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, em conformidade com a Portaria 329 de 14.08.2002, publicada no DOU em 15.08.2002.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção, após esgotarem-se as tentativas de conciliação entre as partes.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL**

As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinatura de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sob pena de nulidade.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - NÃO ABRANGÊNCIA**

Este instrumento coletivo não abrange os Empregados das cidades de:

Água de São Pedro, Americana, Araras, Artur Nogueira, Brotas, Capivari, Cerquillo, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Cosmópolis, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Iracemópolis, Itapira, Laranjal Paulista, Leme, Limeira, Mogi Guaçu, Moji Mirim, Mombuca, Monte Mor, Paulínia, Piracicaba, Rafard, Rio Claro, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Barbara D'Oeste, Santa Gertrudes, São Pedro, Sumaré do Estado de São Paulo – SP.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PRAZOS E MULTAS**

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multas e outras penalidades fixadas neste instrumento, nas cláusulas respectivas. No caso de descumprimento das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará a favor do empregado prejudicado, para cada infração cometida multa de 20% (vinte por cento) do salário nominal do mesmo.

**Parágrafo Único:** As empresas fornecerão à entidade sindical profissional, por ocasião do recolhimento da contribuição sindical, assistencial ou negocial, mediante recibo, uma relação contendo nome, data de admissão e o valor da referida contribuição de cada empregado.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

**Parágrafo único:** Serão realizados, durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho, 03 (três) encontros entre as entidades acordantes nos meses de Março de 2015, Maio de 2015 e Agosto de 2015, para que sejam discutidas as questões relativas às relações coletivas de trabalho

e a efetiva aplicação desta convenção, assim como, analisar as condições salariais da categoria profissional.

### **Outras Disposições**


#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

A entidade profissional poderá atuar como substituto processual para toda categoria representada, para postular o cumprimento de qualquer cláusula estabelecida nesta Convenção Coletiva, exercendo as prerrogativas asseguradas pela Constituição Federal e legislação vigente.



ROSANGELA JACIRA COSTA  
Secretário Geral

**SIND EMPREGADOS EMPRESAS LAVA RAPIDO E SIMIL DO EST SP**



JOSE DONIZETE PEREIRA CASALINHO  
Presidente  
**SESCOVE SIND.EMPR.SERV.CONS.VEIC.LAVA RAPIDOS SIMIL.ESP**



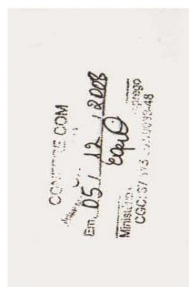
## ANEXOS

### ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR

#### 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.

16. Ao Ministério do Trabalho e Emprego, no exercício de sua atribuição de registrar as convenções e acordos coletivos de trabalho, cabe verificar o cumprimento dos requisitos formais, e verificar, após o registro, se as cláusulas negociadas afrontam a legislação vigente, para fins de convocação das partes, no intuito de corrigir as irregularidades constatadas e, na falta dessa correção, informar ao Ministério Público do Trabalho.
17. Nesse sentido, entende-se cabível a análise do tema, tão-somente para verificação da legalidade ou ilegalidade da cláusula convencionada denominada "benefício social familiar".
18. Da análise dos documentos acostados pela consulente, bem como da legislação que rege os seguros (somente no que respeita às relações contratuais, sem adentrar na natureza jurídica), não se observou, do ponto de vista das relações de trabalho, contrariedade das normas convencionadas ao ordenamento jurídico.
19. É certo que o direito do trabalho tem por princípio e fundamento primordial a proteção do trabalhador antes, durante e após a relação de emprego, e prevê proteção especial, ainda, a seus dependentes e sucessores.
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".

Esta é a informação, submetida à apreciação superior.

Brasília, 10 de novembro de 2008.

#### 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 à 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 á 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, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e 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.

### TÍTULO VI

#### CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo 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 nº 229, 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)** – Estes benefícios sociais estão vinculados ao boleto disponibilizado pela gestora no site: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) no valor de **R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos)** por trabalhador.

### TABELA DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS INDICADOS NO	BENEFÍCIO DISPONÍVEL	BENEFÍCIO DISPONÍVEL AO CÔNJUGE E FILHOS MENORES	NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R\$
ITEM "10"	SIM		01	500,00
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	680,00
ITEM "18"	SIM	NÃO	12	240,00
ITEM "19"	SIM	SIM	01	2.000,00
ITEM "20"	SIM	SIM	01	660,00
ITEM "21"	SIM		01	2.000,00
ITEM "22"	NÃO		00	0,00
ITEM "23"	NÃO		00	0,00
ITEM "24"	SIM			