

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

SINDICATO DOS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES ES, CNPJ n. 36.404.374/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON VETTORAZZO CALIL;

E

SINTRAHOTEIS SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRAB EM HOTEIS MOTEIS A H F P D P M H CI AFINS REF COL REF CONV FAST FOO, CNPJ n. 36.364.883/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS;

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 01 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01 de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores em FastFood (refeições rápidas), Bares, Lanchonetes, Churrascarias, Pizzarias, Restaurantes e Similares, com a exceção da Região Sul do Estado do Espírito Santo, representados pelo SINTRABARES, inscrito no CNPJ sob o nº 19.937.306/0001-05 e pelo SINTRANORTE, inscrito no CNPJ sob o nº 26.248.568/0001-10, com abrangência territorial em Afonso Cláudio/ES, Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alto Rio Novo/ES, Aracruz/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Brejetuba/ES, Cariacica/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Conceição do Castelo/ES, Domingos Martins/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Ibirapu/ES, Itaguaçu/ES, Itarana/ES, Jaguaré/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Ponto Belo/ES, Rio Bananal/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Venda Nova do Imigrante/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão em **01/01/2017**, os salários dos trabalhadores em Bares, Restaurantes, FastFood, Lanchonetes, Churrascarias, Pizzarias e similares (barracas, botequins, bufês, boates, cafés, cafeterias, cantinas, casas de chá, casas de espetáculos, casas de jogos, casas noturnas, cerimonial, cervejarias, choperias, drives-in, fast-food (refeições rápidas), lanchonetes, pastelarias, quiosques, sorveterias, trailers e equipamentos ambulantes que comercializam alimentação preparada, no percentual de **08% (oito por cento)**, a incidir sobre os salários de dezembro de 2016.

Pisos Admissionais - Os pisos salariais admissionais a vigorarem a partir de 01/01/2017, obedecerão os seguintes valores:

BARES, RESTAURANTES E SIMILARES

Piso salarial único **R\$ 980,00**

§ 1º. Na hipótese de alteração da política salarial do Governo Federal, principalmente no que diz respeito às datas bases, esta convenção, terá que observar as premissas e condições da referida política.

§ 2º. Caso o salário mínimo seja igual ou superior aos pisos acima estabelecidos, obriga-se as partes retornarem a mesa de negociação.

§ 3º. Os empregados admitidos após 01/01/2016 terão como limite o salário reajustado do empregado que exerça na mesma função, admitido até os 12 (doze) meses anteriores à data base. Inexistindo paradigma ou se tratando de empresa constituída após, será adotado o salário proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 avos da taxa de reajustamento decretado por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias com adição ao salário da época da contratação. Fica autorizada a compensação do aumento, espontâneo ou não, concedido no período de janeiro de 2016 a dezembro de 2016.

§ 4º. Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, respeitando o art. 461 da CLT.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALARIOS

As empresas que optarem por não fazer antecipação quinzenal, deverão efetuar o pagamento dos salários a seus empregados até o 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao vencido.

§1º. O pagamento será antecipado quando o 1º (primeiro) dia útil ocorrer no domingo ou feriado.

§2º. As empresas que optarem pela antecipação quinzenal poderão efetuar o pagamento da segunda parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE RECIBOS

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento a todos os trabalhadores, o valor do recolhimento do FGTS na conta vinculada, bem como recibos de qualquer outro ato pertinente aos contratos de trabalho de seus empregados.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

Fica facultado as empresas a concessão de antecipação salarial, podendo ser efetuado o pagamento até o dia 20 de cada mês, de 20% a 40% do salário mensal.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO POR INADIMPLENCIA DE CLIENTES/CHEQUES SEM FUNDOS

Não se descontará do salário do empregado as devoluções de cheques sem fundos, contas e cartões de crédito não pagos ou preenchidos incorretamente, desde que não haja dolo, ou qualquer descumprimento das normas específicas do seu empregador.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO - QUEBRA DE MATERIAL

Ficam as empresas proibidas de efetuar descontos nos salários de seus empregados em virtude de quebra ou extravio de material ou mesmo de equipamento de trabalho, salvo na hipótese de dolo do empregado responsável pelo uso ou guarda do material ou equipamento extraviado.

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

CLÁUSULA NONA - SALARIO SUBSTITUTO

O salário do empregado substituto, após 60 (sessenta) dias de substituição, será igual ao do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição.

Parágrafo Único - Nos casos de substituição por motivo de férias de 30 (trinta) dias, os empregados substitutos farão jus ao salário do substituído

CLÁUSULA DÉCIMA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO

Os empregados admitidos para exercer as funções de outros demitidos, perceberão após o período da experiência, salário base igual ao dos empregados substituídos.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO 13º SALARIO

A empresa fará o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) da gratificação de Natal no ano de 2017, até o dia 20 de novembro e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro do mesmo ano, com o salário da época do pagamento.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA ADICIONAL

As horas extras prestadas serão remuneradas com o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), calculadas sobre o valor da hora normal.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO DECENAL

As empresas concederão aos trabalhadores a cada 10 (dez) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, um abono equivalente a 01 (um) salário contratual vigente na época.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUENIO

Será concedido a todo empregado um adicional por tempo de serviço equivalente a 5% (cinco por cento) de seu salário base mensal, para cada cinco anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHO NOTURNO ADICIONAL

O trabalho noturno será pago com o adicional de 30% (trinta por cento), sobre a hora diurna.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INSALUBRIDADE

As empresas pagarão adicional de insalubridade aos trabalhadores que exclusivamente, em razão da função, manuseiam lixo, em percentual de acordo com o laudo pericial idôneo, incidente sobre o piso admissional da categoria.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS GORJETAS

A cobrança da taxa de serviço (10 %) obrigará o empregador a proceder à anotação na CTPS e lançamento no contracheque dos empregados dos valores e/ou percentual recebidos (Art. 457 da CLT – DC 0015900-78.2010.5.17.0000).

§1º - As gorjetas mencionadas no *caput* desta cláusula destinam-se integralmente aos trabalhadores que exerçam suas atividades em bares, restaurantes e estabelecimentos similares, e serão distribuídas segundo critérios de rateio definidos entre empregados e empregadores, por cada empresa.

§2º - A não continuidade da cobrança da taxa de serviço (10 %) sujeitará o empregador à fixação de um novo salário, com a incorporação da média das gorjetas recebidas pelo empregado nos últimos doze meses (Art. 457 da CLT, Súmula 354 do TST e demais normas legais).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Todo empregado, desde que no exercício da função de caixa, terá direito, mensalmente a título de quebra de caixa, ao percentual de 15% (quinze por cento), calculado sobre o salário base, sem incorporação na remuneração, que cessará quando da sua transferência para novo cargo ou função.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas que desejarem implantar o programa de participação de seus empregados nos lucros e/ou resultados, deverão atender os requisitos da Legislação Vigente, e receberão a anuência de ambos Sindicatos signatários da presente.



Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores que não forneçam alimentação, ou ainda, nos contratos que não permitam que os empregados se alimentem da refeição que os mesmos produzem, concederão a todos os seus empregados uma ajuda de custo alimentação, que será distribuída sob forma de vale refeição (tickets), no valor diário de R\$ 14,50 (quatorze reais e cinquenta centavos), a partir de 01/01/2017, por dia trabalhado do mês, valor que será corrigido na data base da categoria.

§1º A ajuda alimentação citada no caput da cláusula será concedida mediante desconto no salário do empregado correspondente no máximo de 2% (dois por cento) do valor da remuneração, não se incorporando para qualquer efeito ao salário do trabalhador.

§2º Fica assegurado como verdadeira alimentação a refeição costumeira do brasileiro tal como: arroz, feijão, salada, carnes (boi, porco, frango), macarrão, ovos e etc, de forma nutritiva e variada, para fins do caput desta cláusula.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

As empresas somente poderão efetuar o desconto de vale transporte no índice de 3% (três por cento) sobre o valor do salário base do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a fornecer condução própria ou contratada aos seus empregados que cumpram jornada de trabalho fora de horários de circulação das linhas de ônibus regulares.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão os trabalhadores com filhos (as) de até 06 (seis) anos de idade, em 30% (trinta por cento) do salário base por mês, para salário limitado ao valor de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), acima deste valor as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário base, por mês, para manutenção de cada filho (a) em creche de livre escolha.

Parágrafo primeiro: As empregadas com interesse neste reembolso, deverão comprovar tal situação através de certidão de nascimento do filho e declaração da creche.

Parágrafo segundo: Para recebimento do reembolso previsto no caput desta cláusula a empregada deverá apresentar recibo de pagamento da creche no prazo máximo de 30 dias do respectivo pagamento.

Parágrafo terceiro: Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no caput e parágrafo primeiro desta cláusula atendem as empresas que se enquadram no disposto nos parágrafos, primeiro e segundo do Art. 389 da CLT.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas, ao contratarem seus empregados, além de registrarem na CTPS o cargo e o salário, anotarão a contribuição sindical recolhida para o Sindicato profissional firmatário.

§ 1º. A não anotação na Carteira Profissional do empregado ou a oposição na data de admissão que não corresponda à época efetiva de início do contrato de trabalho, sujeitará o pagamento de multa aplicada pelo INSS / SRT-ES, recolhimento do FGTS retroativo, com multa e correção, recolhimento das parcelas referentes ao INSS com juros e correção, férias proporcionais, 1/3 das férias, 13º salário proporcional e demais penalidades previstas em Lei.

§ 2º. As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na CTPS da função efetivamente exercida pelo empregado, de acordo com o CBO (Código Brasileiro de Ocupações), anotando também, os percentuais de comissões recebidos.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO

As homologações das rescisões de contratos de trabalho serão feitas preferencialmente perante o Sindicato Profissional, sem prejuízo da competência do INSS/ SRT-ES

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

Fica estabelecido que o contrato de experiência a vigorar durante a presente Convenção Coletiva de Trabalho não poderá exceder 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 (trinta) dias.

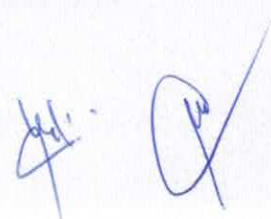
Parágrafo Único - Fica vedada a celebração de Contrato de Experiência com o trabalhador readmitido na empresa para a mesma função

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Fica instituído na vigência da CCT/2017/2018 a contratação por prazo determinado de acordo com a Lei 9601/98.

Parágrafo Único - As empresas que atenderem os requisitos da Lei 9601/98, receberão a anuência de ambos Sindicatos signatário da presente.

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



Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANO DE CARGOS E SALARIOS

As empresas, representadas pelo Sindicato da Categoria econômica se comprometem a estudar a viabilidade de implantação do plano de cargos e salários, durante a vigência da presente Convenção.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORME E EPIS

O fornecimento de uniforme de trabalho para o empregado, inclusive, calçados, quando exigidos pela empresa, ficará a cargo do empregador, no mínimo em número de dois ao ano.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DE GESTANTE

Independentemente da garantia constitucional prevista na letra "b", do inciso II, do art. 10 do ADCT, CF/88, as empregadas gestantes gozarão da garantia de emprego a partir da constatação da concepção até 60 (sessenta) dias após a referida garantia Constitucional.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO PARA ACIDENTADO

Fica assegurado ao empregado vítima de acidente de trabalho, 45(quarenta e cinco) dias de garantia de emprego, contado a partir do término da estabilidade prevista na Lei 8213/91(Lei de Benefício da Previdência Social).

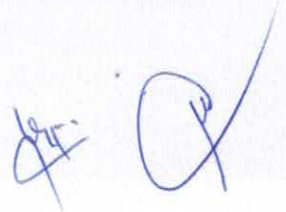
Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DE EMPREGO PARA APOSENTADO

Fica assegurado a garantia de emprego e salário para os trabalhadores que na vigência do presente instrumento estiverem a 12 (doze) meses para aquisição da aposentadoria por tempo de serviço integral.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE INDENIZAÇÃO EMPREGADO DEMITIDO APOS TERMINO BENEFICIARIO



Fica assegurado a garantia de emprego pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para os trabalhadores após o término do benefício previdenciário superior a 15 (quinze) dias.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida a jornada semanal de 44 horas ou 220 mensais, sendo facultado o trabalho aos domingos, garantindo-se, contudo, a folga em outro dia da semana.

§ 1º. Fica facultado as empresas de bares, restaurantes a prorrogar a jornada diária em até 02 (duas) horas de seus empregados, art. 59 da CLT, sem prejuízo das folgas e descanso semanal remunerado devendo, no entanto, o empregador que utilizar-se da prorrogação compensar as respectivas horas laboradas até o fim da primeira quinzena do mês subsequente ao mês e em que as mesmas foram realizadas.

§ 2º. O empregador que utilizar-se da prorrogação e compensação de jornada de trabalho deverá proceder a comunicação por escrito ao Sindicato profissional

§ 3º. Expirando o prazo para compensação e se essa não se realizar, deverá o empregador efetuar o pagamento das horas prorrogadas como extraordinárias, obedecendo ao percentual estipulado na norma coletiva de trabalho.

§ 4º. Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos para os controles de ponto, seja manual, mecânicos ou eletrônicos, mais simplificados e adequados a realidade laboral de cada empresa.

§ 5º. Para as empresas que optarem pelo uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos, ficam as mesmas facultadas a emitir relatórios ou comprovante diário do ponto na forma impressa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA ESPECIAL

As Empresas poderão adotar a Jornada Especial 12X36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. (Conforme Acórdão proferido no processo 43100-31.2008.5.17.0000 que validou a cláusula 32ª da CCT 2008/2009)

§ 1º. Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada Especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será de 1(uma) hora, compreendido dentro das 12 horas trabalhadas.

§ 2º. Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 3º. É devida a remuneração em dobro do trabalho em todas as escalas que o dia trabalhado for prestado nos dias destinado às folgas e feriados (acórdão do TRT da 17ª Região - 00052.2009.000.17.00.0).

§ 4º. Não é permitida a adoção da jornada 12x36 nos setores/funções que sejam insalubres, perigosas e/ou

de risco e que envolvam menores de 18 (dezoito) anos;

§ 5o. As empresas que adotarem a jornada 12x36, devem observar:

- a) O pagamento do adicional noturno na forma prevista no inciso II, da Súmula 60/TST, isto é, "cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas";
- b) O pagamento em dobro dos feriados trabalhados (súmula 444/TST);
- c) Proibição da prática de horas extras e dobras, salvo o disposto no art. 61/CLT;
- d) Observância do intervalo interjornada e intrajornada (art. 66/CLT);
- e) Melhora do conforto do ambiente de trabalho para os trabalhadores que laboram em áreas externas (ex.: existência de proteção contra intempéries, banheiros, local para refeições etc, consoante o disposto na Norma Regulamentadora No24/PORTARIA no3214/78/MTE)
- f) Garantia do piso salarial da categoria, sem diferença quanto à número da jornada mensal (220,200,180 etc).(Conforme TAC no 140/2014)

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FERIADOS NACIONAIS

Os feriados nacionais laborados e não compensados deverão ser pagos com o adicional de 100% sobre a hora normal, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado.

§ 1º. Entende-se como feriados nacionais os dias: 1º de Janeiro (Confraternização Universal), 21 de abril (Tiradentes), 1º de Maio (dia do Trabalho), 7 de Setembro (Independência), 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida), 2 de novembro (Finados), 15 de Novembro (Proclamação da República) e 25 de Dezembro (Natal).

§ 2º Os demais feriados estadual e municipais serão respeitados de acordo com a sua decretação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSENCIAS LEGAIS

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, nos termos do Art.473 da CLT, as seguintes situações e períodos:

- I - Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não , para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do Art. 65 da Lei nº 4375/64;

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer em juízo.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIAS PROPORCIONAIS

Fica assegurado ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, antes de completar 01 (um) ano de serviço, o direito as férias proporcionais acrescidas de 1/3, desde que conte com o mínimo de 60 (sessenta) dias de trabalho.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante no dia de provas escolares, desde que o empregador seja pré-avisado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, mediante a apresentação de calendário escolar fornecido pela escola ou declaração da secretaria.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MEDICOS

As empresas aceitarão atestados médicos mantido pelo INSS - SUS, particulares, Sindicato e seus conveniados, estendendo-se também para as mães que levam seus filhos ou dependentes previdenciários até 2 (dois) anos ou incapazes ao médico.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Para permitir o desempenho das suas funções de dirigente sindical as empresas do ramo de Bares, Restaurantes, FastFood, Lanchonetes, Churrascarias, Pizzarias, barracas, botequins, bufês, boates, cafés, cafeterias, cantinas, casas de chá, casas de espetáculos, casas de jogos, casas noturnas,cerimonial, lojas

de conveniência, cervejarias, choperias, drives-in, fornecedores de alimentação preparada, lanchonetes, pastelarias, quiosques, sorveterias, trailers e equipamentos ambulantes que comercializam alimentação preparada e Similares, que possuam mais de 150 empregados, consentirão no afastamento de até três diretores, sendo um por empresa, a critério do Sindicato Profissional, sem prejuízo da remuneração.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DE MEMBROS DA COMISSÃO

Fica assegurada a estabilidade no emprego, durante os meses de janeiro de 2017 à dezembro de 2018, aos seguintes membros da comissão de negociação coletiva: Paulo Nascimento, Abílio Ferreira Filho, Wagner Nascimento dos Santos, Maxuel dos Santos, Gilmar Oliveira da Silva, Wanderson Falção Rangel, Elsy Dias Martins, Edmilson Santos Rodrigues, Marcelo Carrara Carneiro, Marinalva Barretto de Oliveira, Valcir Alves Ferreira, Rayanne Batista Arariba, Maria Liduina da Silva Ramalho, Maria da Graças Pereira, Michele de Souza Gomes, Anderson Santana Matos, Silvana Fernandes Santos, Márcia Gaia da Silva, Jane da Costa de Souza, Alexandre Santos Reis e Luiz Carlos da Silva Santos.

Parágrafo Único – Por se tratar de instrumento coletivo de trabalho, e pelas partes entenderem que não se trata de eleição sindical e tão pouco eleição de membro de CIPA, fica desobrigado pelo sindicato laboral a comunicação a empresa dos membros indicados à comissão de negociação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADOS SINDICAIS

Os delegados sindicais representantes diretos dos interesses da categoria junto as empresas, gozarão de estabilidade no emprego até de 01 (um) ano após o término do mandato, salvo para os casos de justa causa ou força maior.

Parágrafo Único - Esta cláusula só tem aplicação no caso de empresas que contem com no mínimo de 100 (cem) empregados, devendo a escolha ser feita mediante eleições convocadas e fiscalizadas pelo Sindicato Profissional.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL

Sindicato Profissional - Por decisão da Assembleia Geral ficou deliberado que as empresas **descontarão dos salários dos empregados associados**, na primeira folha de pagamento do mês de Janeiro de 2017, devidamente corrigidos, após assinatura do presente instrumento, 1 (um) dia de salário de todos os seus empregados, mediante recolhimento, feito através de guias adquiridas através do SITE: WWW.SINDIFACIL.COM.BR/SINTRAHOTEIS-ES, até o dia 06/02/2017, em favor da entidade sindical de classe, ou depósito na conta nº 2305-5, da Caixa Econômica Federal, Agência: 0167, Vitória-ES, ficando as empresas obrigadas a fornecer relação nominal dos empregados e seus respectivos descontos, sendo certo que, no caso de eventuais atrasos no repasse, o empregador ficará sujeito a correção monetária de acordo com os índices oficiais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL



Para o custeio da entidade sindical, os empregadores recolherão mensalmente e em folha o percentual de 2% (dois por cento), sobre o salário base **dos funcionários associados**, e repassarão ao sindicato profissional, até o 5º dia do mês subsequente, mediante recolhimento, feito através de guias adquiridas através do SITE: WWW.SINDIFACIL.COM.BR/SINTRAHOTEIS-ES, em favor da entidade sindical de classe, ou depósito na conta nº 2305-5, da Caixa Econômica Federal, Agência: 0167, Vitória(ES).

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Por esta cláusula os trabalhadores pertencentes à Categoria Profissional subordinadas a esse instrumento Coletivo, sindicalizados ou não, deverão receber o serviço benefício em caso de nascimento de filhos, incapacitação permanente para o trabalho e/ou falecimento do trabalhador, conforme definição do Manual de Orientações e Regras (anexo/parte integrante deste instrumento coletivo), que será implantada, gerenciada e executada por organização gestora escolhida pelo Sindicato Profissional.

§ 1º. Ficam as empresas obrigadas, a efetuar o pagamento mensal, através de guia própria, no valor de R\$ 11,00 (onze reais), por empregado, sem ônus para o mesmo, até o dia 10 de cada mês, à gestora do benefício social familiar, tomando como base a quantidade de empregados constante no campo "total de empregados do último dia do mês informado do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, à título de viabilizar financeiramente o benefício social.

§ 2º. Ajustam as partes que as empresas, desde que cumpram, no prazo estabelecido e no valor fixado, o caput e parágrafo primeiro, ficarão isentas de qualquer responsabilidade civil, judicial ou extrajudicial quanto aos benefícios acima.

§ 3º. O sindicato patronal não terá qualquer responsabilidade solidária e/ou subsidiária pelos conflitos envolvendo os beneficiários/empregados, empregadoras e a empresa gestora da assistência social sindical e familiar.

§ 4º. Ficam assegurados os benefícios e cláusulas sociais, em caso de nascimento de filhos, falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho conforme estabelecido no caput desta cláusula.

§ 5º. O empregador que estiver inadimplente será compelido ao pagamento da dobra dos benefícios pagos a família como penalidade a ser repassada a família do trabalhador beneficiado, através da Gestora do Benefício, sem prejuízo da aplicação da multa por descumprimento de norma coletiva de trabalho.

§ 6º. Os eventos deverão ser comunicados formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência, observando-se os itens I e seguintes do Manual de Orientação e Regras, (parte integrante deste instrumento).

§ 7º. O presente serviço social não tem natureza salarial nem se constitui em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório, mas é eminentemente assistencial.

§ 8º. No ato da homologação deverá o empregador comprovar a o pagamento do benefício social familiar através do Certificado de Regularidade disponível no site www.beneficiosocial.com.br

§ 9º. Os benefícios, requisitos, valores, penalidades, e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientações e Regras (anexo), parte integrante desta Convenção Coletiva.

§ 10º. O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência, da empresa, implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos



186, 927, 932, III e 933 do Código Civil Brasileiro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA DESCONTO ASSISTENCIAL

O empregador que descontar e não efetuar o repasse acima, até 30 (trinta) dias após a assinatura desta Convenção ficará caracterizado como devedor principal, além de ser obrigado ao pagamento de multa equivalente a 5% (cinco por cento) do valor originário, sem prejuízo da correção monetária e demais cominações legais.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORUM DE ELEIÇÃO

Elegem as partes o foro da Justiça do Trabalho, com renúncia expressa de qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para dirimir quaisquer controvérsias oriundas deste instrumento, observadas às normas legais.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

As infrações relacionadas com o descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho serão notificadas ao infrator, formalmente, concedendo-se prazo de 20 (vinte) dias para entendimento entre as partes. Findo o prazo aplicar-se-á ao infrator multa de $\frac{1}{2}$ (meio) piso admissional, por trabalhador em situação irregular, revertida ao sindicato profissional, corrigida monetariamente de acordo com os índices oficiais, apurados até a data do efetivo pagamento.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REVISÃO/MANUTENÇÃO

As partes retornarão à mesa de negociação a partir de 01 de novembro de 2017, para revisão das Cláusulas Econômicas, as cláusulas sociais permanecerão inalteradas até 31 de dezembro de 2018.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Ficam assegurados aos trabalhadores abrangidos por esta norma coletiva todos os direitos já conquistados nas convenções coletivas de trabalho, firmadas entre Sindbares e Sintrahoteis desde 01/01/1991, não podendo ser suprimidas por qualquer das partes.

E, por estarem justos e acertados, celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que entrará em vigor no ato de sua assinatura.

Vitória/ES, 14 de dezembro de 2016.



WILSON VETTORAZZO CALIL
Presidente

SINDBARES - SINDICATO DOS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES ES



ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS
Presidente

SINTRAHOTEIS SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRAB EM HOTEIS MOTEIS A H F P D P
M H CI AFINS REE COL REF CONV FAST FOO

ÍNDICE REMISSIVO

Assuntos	Página
Sobre a Legalidade desta cláusula	2
Legislação	3
Introdução (leitura obrigatória)	4
Orientações e regras	5
1. Forma de Recolhimento	5
2. Prorrogação	5
3. Recolhimento a maior ou em duplicidade	6
4. Certificado de Regularidade	6
5. Apresentação de documentos	6
6. Sanções pactuadas	6
6.1. Inadimplência ou recolhimento a menor	6/7
Forma de prestação dos Benefícios Sociais	7
7. Atendimento	8
8. Cartões de Identificação e Procedimentos	8
9. Comunicação de Eventos	8
Conjunto de Benefícios Disponíveis	9
10. Benefício Natalidade	9
11. Benefício Cesta Natalidade	9
12. Benefício Farmácia	9
13. Benefício Aposentadoria	10
14. Benefício Orientação	10
15. Benefício Capacitação	10
16. Benefício Cultural	11
17. Manutenção da Renda Familiar	11
18. Benefício Alimentar	12
19. Serviço Funeral	12
20. Benefício Financeiro Imediato	13
21. Reembolso de Rescisão	13
22. Reembolso de Licença Maternidade	13
23. Reembolso de Licença Paternidade	13
24. Incapacitação Permanente para o Trabalho	13
25. Cônjuge e filhos	14
26. Benefício Farmácia Natalidade	14
27. Benefício Enfermidade	15
28. Benefício Acidente	15
29. Benefício Pos-Cirúrgico	15
30. Benefício Alimentar por Afastamento	16
31. Disposições Gerais	16
32. Benefícios definidos pelos Sindicatos	17
Tabela de Benefícios	17

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 consultante, 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 para 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.

COPIADO COM
Em 05/12/2008
MTE/CGRT/SRT/MTE
CGRT/SRT/MTE

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 à atividade ou profissão exercida;

b) celebrar contratos coletivos de trabalho;

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, 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.

TITULO VI

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

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei 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, os quais deverão ser preenchidos mensalmente, com base no "total de empregados do último dia" do EXTRATO DO CAGED do mês anterior ao vencimento do boleto ou o ultimo declarado ao MTE.

1.2) - Por ser o EXTRATO DO CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de relação nominal dos trabalhadores declarados para pagamento, no ato da geração do boleto, os quais terão direito ao benefício.

1.3) - Permite-se a redução no número de empregados declarados em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria profissional e não houver interesse de que estes recebam o Benefício Social Familiar. Nesta hipótese deverá o empregador, através do site e quando do preenchimento do boleto, nomear individualmente, tais trabalhadores que não farão jus ao benefício.

1.4) - No caso de oposição formal do trabalhador junto ao sindicato laboral, tal situação deverá ser informada a gestora, através do site e quando do preenchimento do boleto, ficando a empresa responsável pelo pagamento da parte da contribuição a ela imposta e descrita no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

1.5) - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento a partir do décimo terceiro mês. Nesta hipótese, deverá o empregador, através do site e quando do preenchimento do boleto, nomear individualmente, à gestora, essa redução, ficando garantidos ao empregado afastado todos os benefícios previstos durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

1.6) - O empregador ou representante/preposto, serão responsabilizados pelas informações prestadas, estando ciente que a declaração de fato inverídico, com a finalidade de fraude, constitui crime na forma da lei, podendo gerar ônus a empresa e detenção do responsável pelas informações fornecidas a gestora.

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

Benefício Social Familiar

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

1.9) - 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 maior será devolvido, se solicitado a gestora por escrito, mediante apresentação do EXTRATO 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, caso estes pagamentos sejam após o dia 25, o valor não será reembolsado e se tornará crédito para os próximos vencimentos.

3.2) - Após essa data ficam isentos as Entidades ou sua gestora de qualquer reembolso, posto que já terão procedido às destinações, inclusive tributárias, 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 outras finalidades, deverá ser obtido pelo site 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 EXTRATO DO CAGED.

5.) - **Apresentação de documentos:**

5.1) - O empregador, sempre que solicitado pelos Sindicatos ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o EXTRATO DO CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da prestação 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

Benefício Social Familiar

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 EXTRATO DO 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 as Entidades, 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.

Se o empregador não formalizar a comunicação do evento ocorrido, ficará responsável pelas penalidades previstas no item 9.3 deste manual.

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: Carteira profissional ou ficha de registro do trabalhador, com a identificação da empresa. Se algum benefício for estendido a cônjuges ou filhos menores oficialmente reconhecidos, além dos documentos já mencionados, deverão ser apresentados, conforme o caso, a certidão de casamento ou documento de reconhecimento da união estável, mesmo entre pessoas do mesmo sexo, (judicial, cartorial ou pelo INSS), certidão de nascimento ou carteira de identidade do filho menor.

Outros documentos **SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE EXPRESSAMENTE SOLICITADOS,** se reservando, o sindicato ou sua

Benefício Social Familiar

gestora, no direito de solicitar quaisquer documentos para disponibilizar a correta prestação dos benefícios.

7.) - Atendimento

7.1)- Para dúvidas, sugestões e solicitações do Benefício Social Familiar, estará em funcionamento no horário comercial (horário de Brasília), os sistemas abaixo:

- DDG 0800 773 3738
- DDG 0800 580 3738
- e-mail atendimento@beneficiosocial.com.br
- Fale Conosco, disponível no site www.beneficiosocial.com.br
- WhatsApp, disponível no site www.beneficiosocial.com.br
- Chat Online, disponível no site 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, outras formas de contato.

8.) - Cartões de Identificação e Procedimentos:

8.1) - Poderão ser 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. Quando da reposição, a empresa deverá requisitar a quantidade pelo site www.beneficiosocial.com.br.

8.3) - Fica sob responsabilidade da empresa, a distribuição imediata dos cartões a todos os trabalhadores do segmento atendido pelo benefício.

9.) - Comunicação de Eventos:

9.1) - Os benefícios sociais definidos pelas Entidades e indicados no item "TABELA DE BENEFÍCIOS", deverão ser comunicados exclusivamente no site da gestora: 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 corridos 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

Benefício Social Familiar

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. Este benefício será disponibilizado também, nos casos de adoção comprovada, desde que a criança, por ocasião da comunicação formal à gestora, tenha no máximo noventa dias de vida.

10.2) - O benefício será encaminhado prioritariamente 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. Na falta ou ausência da mãe ou pai, o pagamento será nominal ao responsável legal pelo bebe.

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 em conta corrente. Caso este benefício seja disponibilizado em mais de uma parcela, não poderá 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

Benefício Social Familiar

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 sejam 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,

Benefício Social Familiar

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 e 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 bancária, podendo por mera liberalidade da gestora, ser substituído por cartão de débito, 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 valor mensal, definido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**", será disponibilizado até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao 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 de-

Benefício Social Familiar

mais, apresentando declaração assinada com firma reconhecida em cartório, assumindo a veracidade das informações e responsabilidade pela distribuição dos valores.

17.4) - As demais parcelas, auferirão rendimentos de poupança, e tais rendimentos serão acrescidos à última parcela disponibilizada pelo Benefício Social Familiar.

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 do trabalhador ou ficha de registro de empregado, com a identificação da empresa e CNPJ, será o único documento necessário para início da prestação dos serviços funerários. Se este benefício for estendido a cônjuge ou filho menor oficialmente reconhecido, além dos documentos já mencionados, deverão ser apresentados, conforme o caso, a certidão de casamento ou documento de reconhecimento da união estável, mesmo entre pessoas do mesmo sexo, (judicial, cartorial ou pelo INSS), certidão de nascimento ou carteira de identidade do filho menor.

19.3) - A prestação personalizada dos serviços funerários 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.

19.5) - Caso este benefício não possa ser prestado de imediato, por falta de comprovação documental do trabalhador ou identificação da empresa, o valor indicado no item "**TABELA DE**

BENEFÍCIOS", será encaminhado posteriormente, após recebimento pela Gestora, dos documentos solicitados.

20.) - Benefício Financeiro Imediato

20.1) - Tem como objetivo disponibilizar um valor diretamente a família no momento da realização dos procedimentos funerários, para despesas emergenciais, sem comprovação de gasto. O valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" será entregue diretamente ao familiar ou responsável. Tal valor poderá ser usado em sua totalidade, para suprir outros gastos com o serviço funerário, mediante autorização do familiar ou responsável. Caso este valor não seja utilizado para o funeral ou sua entrega imediata pelo agente seja impossibilitada por motivos alheios, a gestora tem o prazo de 72 horas úteis, após o recebimento dos documentos solicitados, para envio deste benefício à família.

20.2) - Caso o Benefício Social Familiar, não seja acionado para os devidos serviços funerários, o valor será encaminhado aos familiares, após o recebimento dos documentos solicitados.

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

Benefício Social Familiar

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, 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 Farmácia, 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.) - Benefício Farmácia Natalidade

26.1) - O presente benefício tem como objetivo facilitar o acesso da família a medicamentos, em caso de nascimento de filho de trabalhador(a), por meio de descontos em rede credenciada de farmácias.

26.2) - Caso disponibilizado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" será encaminhado um cartão físico e nominal à mãe do bebe, com validade de 3 (três) anos, que será entregue em sua residência. Na falta ou ausência da mãe, o cartão será nominal ao responsável pelo bebe

26.3) - Caso o trabalhador e seu cônjuge trabalhe na mesma empresa ou em empresa da mesma categoria profissional, este benefício será disponibilizado a apenas um deles. Em caso de natimorto este benefício não será disponibilizado.

26.4) - O cartão é pessoal e intransferível, ficando a beneficiária responsável pela sua guarda. Sua entrega ou utilização a terceiros será de sua inteira responsabilidade.

26.5) - Em caso de perda, o cartão poderá ser repostado por solicitação do trabalhador e o custo da segunda via, será de sua inteira responsabilidade.

27.) - **Benefício Enfermidade**

27.1) - O presente benefício tem como objetivo facilitar o acesso do trabalhador enfermo à medicamentos, por meio de descontos em rede credenciada de farmácias;

27.2) - Este benefício será disponibilizado ao trabalhador que estiver afastado por doença a partir do 16º dia da ocorrência, mediante apresentação da carta de concessão de auxílio, no ato da solicitação do benefício, à gestora;

27.3) - Caso disponibilizado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" será encaminhado um cartão físico e nominal ao trabalhador, com validade de 1 (um) ano, o qual lhe dará acesso a rede credenciada de farmácias, e o mesmo será entregue em sua residência.

27.4) - O cartão é pessoal e intransferível, e o trabalhador ficará responsável pela sua guarda. Sua entrega ou utilização a terceiros será de sua inteira responsabilidade.

27.5) - Em caso de perda, o cartão poderá ser repostado por solicitação do trabalhador e o custo da segunda via, será de sua inteira responsabilidade.

28.) - **Benefício Acidente**

28.1) - O presente benefício tem como objetivo facilitar o acesso do trabalhador à medicamentos, em caso de acidente, 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.

28.2) - Este benefício será disponibilizado ao trabalhador que estiver afastado por acidente a partir do 16º dia da ocorrência, mediante apresentação da carta de concessão de auxílio, no ato da solicitação do benefício, à gestora;

28.3) - Caso disponibilizado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" será encaminhado um cartão físico e nominal ao trabalhador, com validade de 1 (um) ano, o qual lhe dará acesso a rede credenciada de farmácias, e o mesmo será entregue em sua residência.

28.4) - Neste cartão poderá ser creditado uma verba adicional definida pelos sindicatos e indicada no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**".

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

28.6) - Em caso de perda, o cartão poderá ser repostado por solicitação do trabalhador e o custo da segunda via, será de sua inteira responsabilidade.

29.) - Benefício Pós-Cirúrgico

29.1) - O presente benefício tem como objetivo facilitar o acesso do trabalhador à medicamentos, em virtude de procedimento cirúrgico ocasionado por acidente, podendo disponibilizar uma verba adicional por um determinado período, para que os medicamentos não tenham custos à família, além de descontos em rede credenciada de farmácias.

29.2) - Este benefício será disponibilizado ao trabalhador mediante apresentação de declaração ou relatório médico e carta de concessão do auxílio, no ato da solicitação do benefício, à gestora;

29.3) - Caso disponibilizado no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**" será encaminhado um cartão físico e nominal ao trabalhador, com validade de 1 (um) ano, o qual lhe dará acesso a rede credenciada de farmácias, e o mesmo será entregue em sua residência.

29.4) - Neste cartão poderá ser creditado uma verba adicional definida pelos sindicatos e indicada no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**".

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

29.6) - Em caso de perda, o cartão poderá ser repostado por solicitação do trabalhador e o custo da segunda via, será de sua inteira responsabilidade.

30.) - Benefício Alimentar por Afastamento

30.1) - O presente benefício tem como objetivo encaminhar alimentos de variedade e de boa qualidade diretamente na residência do trabalhador e sua família, visando amenizar os problemas financeiros e alimentares, nos casos de afastamento por doença ou acidente, a partir do 16º dia da ocorrência, mediante apresentação, da carta de concessão de auxílio, no ato da solicitação do benefício, à gestora;

30.2) - Será encaminhado mensalmente, 25kg de alimentos de variedade e de boa qualidade, diretamente na residência do trabalhador;

30.3) - O valor e o período de entrega serão definidos pelos sindicatos e indicados no item "**TABELA DE BENEFÍCIOS**"

30.4) - Caso a entrega dos alimentos seja inviável, por se tratar de região de alto risco aos prestadores ou de difícil acesso ao local, excepcionalmente, poderá ser substituído por outra forma de crédito, 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.

31.) - Disposições Gerais

MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS
Benefício Social Familiar

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

31.2) - 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.

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

32.) - Benefícios Definidos Pelos Sindicatos:

32.1) - 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.

32.2) - Estes benefícios sociais estão vinculados ao boleto disponibilizado pela gestora no site: www.beneficiosocial.com.br no valor de **R\$ 11,00 (onze reais)** por trabalhador.

32.3) - Em razão dos benefícios sociais e valores serem diferenciados para cada segmento profissional, a Tabela de Benefícios dos segmentos, serão registrados em momento oportuno.

TABELA DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS INDICADOS NO	BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS				NÚMERO DE PARCELAS	VALORES EM R\$
	TRABALHADOR	CÔNJUGE	FILHOS MENORES	EMPRESA		
ITEM "10"	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	500,00
ITEM "11"	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	100,00
ITEM "12"	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	200,00
ITEM "13"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "14"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "15"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "16"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "17"	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	12	550,00
ITEM "18"	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	12	260,00
ITEM "19"	SIM	SIM	SIM	NÃO	01	2.200,00
ITEM "20"	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	550,00
ITEM "21"	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	1.210,00
ITEM "22"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00

MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS
Benefício Social Familiar

ITEM "23"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "26"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "27"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "28"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "29"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "30"	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	00	0,00

Benefício Social Familiar

