

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000119/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/04/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016652/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46207.002783/2014-54  
DATA DO PROTOCOLO: 01/04/2014

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

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 01º de janeiro de 2014 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) **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**, 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 **01/01/2014**, os salários dos trabalhadores em Bares, Restaurantes, FastFood, Lanchonetes, Churrascarias, Pizzariase 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 **8% (oito por cento)**, a incidir sobre os salários de dezembro de 2013.

**Pisos Admissionais** - Os pisos salariais admissionais a vigorarem a partir de 01/01/2014, obedecerão os seguintes valores:

### **BARES, RESTAURANTES E SIMILARES**

Piso salarial único ..... **R\$ 755,00**

§ 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 01/01/2014 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.

§ 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 INADIMPLEMENTO 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 2014, 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 comissões recebidas pelo empregado nos últimos doze meses (Art. 457 da CLT – DC 0015900-78.2010.5.17.0000).

#### **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\$ 12,00 (doze reais), a partir de 01/01/2014, 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 Ficando assegurado como verdadeira alimentação a refeição costumeira do brasileiro tais 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/2014/2015 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 CARGO 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).

### **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 MEMBROS DE COMISSÃO**

Fica assegurada a estabilidade no emprego, durante os meses de janeiro de 2014 à dezembro de 2015, aos seguintes membros da comissão de negociação coletiva :Paulo Nascimento, Abílio Ferreira Filho, Joselia Borges de Almeida, Marcelo Coutinho Viana, Adilson da Silva Soares e Wanderson Falção Rangel.

**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 Assembléia Geral ficou deliberado que as empresas **descontarão dos salários dos empregados associados**, na primeira folha de pagamento do mês de Janeiro de 2014, 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 05/02/2014, 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 - BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR**

Por está cláusula os trabalhadores pertencentes à Categoria Profissional subordinadas a esse instrumento Coletivo, sindicalizados ou não, deverão receber o serviço benefício em caso de 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\$ 8,93 (oito reais e noventa e três centavos), 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 falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho conforme estabelecido no caput desta cláusula

**§ 5º.** O empregador que estiver inadimplente reembolsará a empresa Gestora do Benefício dos valores total dos benefícios devidos, estando sujeita a multa de 10% (dez por cento) do maior piso salarial da categoria, por trabalhador prejudicado e revertido ao Sindicato Profissional, restando ainda compelido ao pagamento da dobra dos benefícios pagos a família como penalidade a ser repassada a família do trabalhador beneficiado, sem prejuízo do recebimento da multa por descumprimento de norma coletiva de trabalho.

**§ 6º.** Os eventos deverão ser comunicados formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 dias da ocorrência, observando-se os itens 1 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](http://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, persistindo o descumprimento, aplicar-se-á ao infrator multa de ½ (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.

**Parágrafo Único** – A penalidade acima não se aplica em relação aos eventuais descumprimentos quanto a cláusula da Benefício Social Familiar que contem em seu texto multa específica.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REVISÃO/MANUTENÇÃO**

As partes retornarão à mesa de negociação a partir de 08 de novembro de 2014, para revisão das Cláusulas Econômicas, as cláusulas sociais permanecerão inalteradas até 31 de dezembro de 2015.

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

Vitória/ES, 19 de dezembro de 2013.

**WILSON VETTORAZZO CALIL**

Presidente

**SINDICATO DOS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES ES**

**ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS**

Presidente

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

#### **ANEXOS**

**ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR**

## **MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS**

### **BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

#### **BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

### **ÍNDICE REMISSIVO**

Legalidade da cláusula

Introdução (leitura obrigatória)

### **Orientações e regras**

**A.** Forma de Recolhimento

**B.** Prorrogação

**C.** Recolhimento a maior ou em duplicidade

**D.** Certificado de Regularidade

**E.** Apresentação de documentos

**F.** Inadimplência

**F.** Sanções pactuadas

**F.** Recolhimento a menor

### **G. Benefício Social Familiar**

**H.** Atendimento 24 horas

**I.** Serviço funeral

**J.** Assistência Financeira Imediata

**K.** Manutenção de Renda Familiar

**L.** Assistência Alimentícia

**M.** Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física

**M.** Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho



**N.** Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos

**O.** Comunicação de Eventos

**P.** Reembolso das verbas Rescisórias

**Q.** Da Assistência ao Cônjuge e filhos

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

Abaixo produzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/TEM/No. 92/2008

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **INTRODUÇÃO**

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

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

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

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

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

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

## **ORIENTAÇÕES E REGRAS**

### **A) - Forma de recolhimento:**

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

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

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

**A.4)** - Os trabalhadores farão jus à assistência, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente no dia do vencimento.

**A.5)** - Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos trabalhadores se dará as expensas da gestora somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

### **B) - Prorrogação:**

**B.1)** - Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento e, sua aceitação, não se

constituirá em obrigação de aceitação de outras futuras prorrogações.

**C) - Recolhimento a maior ou em duplicidade:**

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

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

**D) - Certificado de Regularidade:**

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

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

**E) - Da Apresentação de documentos:**

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

**F) - Sanções pactuadas:**

**F.1)** Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração desta assistência, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar mensalmente sua contribuição, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo “**total de empregados do último dia**”, do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato à gestora o valor total da assistência a ser prestada estando sujeita à multa de 10% (dez por cento) do maior piso salarial da categoria, por trabalhador prejudicado e revertido ao Sindicato Profissional, restando ainda compelido ao pagamento da dobra dos benefícios pagos a família como penalidade a ser repassada de imediato ao trabalhador beneficiado nos casos de incapacitação para o trabalho e à família quando da rescisão trabalhista nos casos de falecimento, sem prejuízo da multa por descumprimento de norma coletiva de trabalho

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

**F.3)** – Se houver desconto dos trabalhadores e/ou constar em planilhas de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

**G) - Benefício Social Familiar:**

**G.1)** - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão solicitadas pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 773 37 38.

**G.2)** - Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá resultar na incapacitação permanente do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site [www.assistenciasindical.com.br](http://www.assistenciasindical.com.br).

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

**G.4)** – Os documentos hábeis a continuidade da Assistência Social são: Cópia da ficha de registro do trabalhador e cópia do último CAGED apresentado ao MTE. Outros documentos SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.

**H) - Atendimento 24 horas:**

Pelo sistema telefônico de discagem gratuita **0800 773 37 38**, em funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, a administração do benefício estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

**I)- Serviço Funeral:**

**I.1)** - Um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa ou horário do falecimento.

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

**I.3)** - A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), de acordo com o credo religioso da família.

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

**J) - Assistência Financeira Imediata:**

**J.1)** - R\$ 500,00 (quinhentos reais) em dinheiro, ao arrimo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

**J.2)** – Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da **Manutenção de Renda Familiar**.

**K) - Manutenção de Renda Familiar:**

**K.1)** - Verba mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeiro no 5º (quinto) dia útil do mês, após a entrega de documento comprobatório de vínculo empregatício, e dados bancários e endereço do arrimo.

**K.2)** - Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, onde assuma a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

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

**K.4)** - As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de

crédito em conta do trabalhador, ou do arrimo do falecido, conforme o caso.

**L) - Assistência Alimentícia:**

**L.1) - Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na do arrimo, ou através de ticket's, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.**

**M) - Incapacitação Permanente para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:**

**M.1) - Esta Assistência visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as prevejam.**

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

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

<b>ALIENAÇÃO MENTAL</b>	Debilitação mental completa e permanente.
<b>VISÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>AUDIÇÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>FALA</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>TETRAPLEGIA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
<b>PARAPLEGIA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
<b>BRAÇO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>OMBRO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>COTOVELO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PUNHO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>MÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>QUADRIL</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PERNA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>JOELHO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PÉ</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento

	ou amputação.
<b>ENCURTAMENTO DE PERNA</b>	Em 5 centímetros ou mais.

**N) - Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:**

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

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

**O) - Comunicação de Eventos:**

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

**O.2)** - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar as assistências aos Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso.

**O.3)** – Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador ou a seu arrimo, além do valor da assistência prevista, a multa definida por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

**O.4)** - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a incapacitação permanente de seu Trabalhador e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Trabalhadores e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam às assistências.**P) - Reembolso das Verbas Rescisórias:**

**P.1)** – O empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.100,00 (hum mil reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informados ao Ministério do Trabalho e Emprego, em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do trabalho

**Q) - Da Assistência ao Cônjuge e filhos**

**Q.1)** - Cônjuge e filhos oficialmente reconhecidos, com até 18 (dezoito) anos de idade e dependentes econômico do trabalhador assistido, farão jus a assistência funeral, exclusivamente, e serão prestadas nas mesmas condições previstas nos itens anteriores e correspondentes.

**Q.2)** - Nos casos em que cônjuge e/ou genitores de filhos falecidos, trabalhem na mesma empresa ou em empresa da mesma categoria assistida, o falecimento do cônjuge e filhos dará direito aos valores de uma única assistência, já que se origina de um mesmo fato gerador.

**R) – Do Benefício Natalidade**

**R.1)** – Os nascimentos do mês deverão ser comunicados pelos Empregadores até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), informando: Nome do trabalhador(a); Data de admissão; e local da prestação de serviços; Nome completo da mãe do bebê, CPF e telefone para contato; Nome e data de nascimento do(s) filho(s).

**R.2)** - Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do nascimento, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar o Auxílio.

**R.3)** – Se o empregador tiver conhecimento do nascimento e não providenciar a comunicação formal, pagará ao trabalhador(a), além do valor do Auxílio, a multa definida por inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

**R.4)** - Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do nascimento e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem o trabalhador/a o direito que teriam ao Auxílio.

**R.5)** – O cadastramento no site será a única providência necessária, NÃO havendo necessidade de envio de qualquer documento.

**X.6)** – Até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao comunicado, será informado, via telefone, a disponibilidade do cheque referente ao auxílio no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

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