



SHC/N CL Quadra 314 Bloco E Sala 208
BRASÍLIA – DF – CEP.: 70.767-550
Telefone: 55 61 3033-3663
comercial@ustdobrasil.com.br
www.ustdobrasil.com.br

ILUSTRÍSSIMA SENHORA PRESIDENTE DA COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO DO CONVITE CRP-05 Nº 001/2014 DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA – 5ª REGIÃO

Ref.: CONVITE CRP-05 Nº 001/2014

A **UNIVERSO SOLUÇÕES TÉCNICAS LTDA.**, já qualificada nos autos do processo licitatório lançado à epígrafe, vem, por meio de seu representante legal infra-assinado, com fulcro no Item 10.1 do edital, apresenta.

RECURSO ADMINISTRATIVO

Contra a decisão da Ilustríssima Senhora que declarou vencedora do certame a empresa TRANSEGURTEC Tecnologia em Serviços Ltda. e classificou a empresa ASCENSÃO Serviços Especializados Ltda-ME. como segunda colocada, em razão dos fatos e dos inequívocos fundamentos jurídicos a seguir elencados.

1. De fato, foi publicado pelo Conselho Regional de Psicologia da 5ª Região, edital de licitação, na modalidade Convite, cujo objeto reporta-se à **contratação de empresa especializada na prestação de serviços de telefonista nas dependências do Conselho Regional de Psicologia - 5ª Região.**

2. Na seqüência, processado o certame nos termos do Edital CONVITE CRP-05 Nº 01/2014, ultrapassada a fase de habilitação, a licitante TRANSEGURTEC cotou o menor preço e a empresa ASCENSÃO o segundo melhor preço, na fase de apresentação de propostas e planilhas, sendo a TRANSEGURTEC declarada vencedora, todavia, em simples análise das planilhas das duas primeiras colocadas, constatam-se graves erros em sua composição que por si só é determinante para suas desclassificações do certame, senão vejamos:

3. DA EMPRESA TRANSEGURTEC:

3.1. O Edital é bastante claro ao vincular a adjudicação do objeto licitado à apresentação da planilha detalhando os itens componentes dos custos de execução dos serviços, e mais claro ainda ao determinar graficamente o valor mínimo do vale alimentação a ser fornecido aos prestadores de serviços, cujo valor diário não poderá ser inferior a R\$ 16,00 (dezesesseis reais), conforme item transcrito a seguir, do Anexo I, IX – Insumos: ***“O vale alimentação diário fornecido para cada funcionário não poderá ser inferior a R\$ 16,00.”***

Universe Soluções Técnicas Ltda.

REPRESENTANTES REGIONAIS: CUIABÁ/MT – SÃO PAULO/SP – MACEIÓ/AL – RIO DE JANEIRO/RJ

3.2. Seguindo a análise da planilha de preços apresentada pela licitante declarada vencedora, verificamos o grotesco erro que por si só inviabilizam sua adjudicação, pois, simplesmente, calculando o valor cotado em sua planilha para o vale alimentação que foi de R\$ 312,91. Constata-se que o valor diário proposto foi de R\$ 14,223 ($R\$ 312,91 \div 22$ dias).

3.3. O Edital é bastante claro, quando afirma que o valor mínimo do vale alimentação não poderá ser inferior a R\$ 16,00 por dia, todavia a empresa ASERV não respeitou tão regra.

3.4. A Convenção Coletiva de Trabalho aplicada ao objeto licitado é tão somente a firmada pelos sindicatos SINTTEL/RJ e SEAC/RJ, registrada no MTE sob o nº RJ001487/2013, em 29/07/2013, oferece a prerrogativa de efetuar-se desconto na ordem de 10% sobre o valor do benefício, conforme Cláusula Décima Segunda.

3.5. Somente fazendo um exercício de adivinhação, é que chegamos à conclusão que a empresa TRANSEGUARTEC prerrogativa constante na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria de efetuar o desconto de 10% no valor do benefício, para alcançar o valor proposto, sendo que o valor total do benefício foi de R\$ 347,68, e o valor com desconto de 10% de R\$ 312,91 ($R\$ 347,68 - 10\%$).

3.6. Ora, um simples cálculo do benefício conclui-se que o valor total mensal mínimo é de R\$ 352,00 ($R\$ 16,00 \times 22$ dias uteis) e o valor líquido mensal com desconto de 10% é de R\$ 316,80 ($R\$ 352,00 - 10\%$) e não os respectivos valores propostos pela empresa TRANSEGUARTEC de R\$ 347,68 e R\$ 312,91.

3.7. Seguindo a metodologia dos cálculos para alcançar o valor unitário proposto pela empresa TRANSEGUARTEC, o valor unitário do vale alimentação constante na planilha de custos foi de R\$ 15,80 ($R\$ 347,68 \div 22$ dias) e o valor com desconto de 10% de R\$ 14,22 ($312,91 \div 22$ dias).

3.8. Pois bem, a equação foi supostamente solucionada, todavia totalmente contrária à regra entabulada no Edital de Licitação, que deve ser seguida por todos os concorrentes, não havendo privilégios para este ou àquele. Se o Edital é claro ao determinar valor não inferior a R\$ 16,00 diários, admitindo-se ainda a aplicação de 10% conforme CCT da categoria, o valor líquido mínimo admitido na licitação é de R\$ 14,40, não podendo admitir o valor cotado pela empresa TRANSEGUARTEC de R\$ 14,22.

3.9. Agindo assim, o ora Recorrida despreza os ditames editalícios, infringindo, dentre outras regras, a entabulada no Item 8.2, abaixo transcrito, pois a proposta de pagamento de vale alimentação abaixo do estipulado no Edital, é explícita condição conflitante as estipuladas na Carta-Convite.

“8.2 As licitantes deverão apresentar, obrigatoriamente, proposta livres de condições que não conflitem, implícita ou explicitamente, com aquelas estipuladas nesta Carta-Convite.”.

3.10. Nessa ordem de ideias, fácil a conclusão de que a não observância de todas as regras do Edital por empresa participante de licitação gera, automaticamente, sua desclassificação.

4. DA EMPRESA ASCENÇÃO:

- 4.1. Seguindo a ordem de classificação, passamos a analisar a proposta de preços e respectiva planilha de custos da segunda colocada, a empresa ASCENÇÃO, que em simples a verificação dos valores propostos constata-se o descumprimento de diversos pressupostos legais, entabulados principalmente na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria que se pretende contratar.
- 4.2. Verifica-se, portanto, que a empresa ASCENÇÃO cotou em sua planilha de custos o salário R\$ 918,25 para a função de Telefonista, quando a CCT da categoria vigente estabelece o valor de R\$ 1.005,48.
- 4.3. É notório que somente este grave erro é suficiente para estabelecer a desclassificação da citada empresa, considerando ser totalmente vedada a prática de salários inferiores ao estabelecido na Convenção Coletiva de trabalho de cada categoria profissional.
- 4.4. Além de tudo, a empresa e comento não apresentou em sua planilha de custos outro item obrigatório instituído pela CCT da categoria, ou seja, não cotou valor para o Benefício Social Familiar, conforme determina a Cláusula Décima Quinta da citada CCT.
- 4.5. Verificamos também, outros erros aritméticos na formulação da planilha de custos da empresa ora Recorrida, como o somatório do Módulo 4, fato este que alteraria o valor final de sua proposta.
- 4.6. Conclui-se, que a desclassificação da empresa ASCENÇÃO deveria ter ocorrido de forma automática, por descumprimento dos dispositivos legais trabalhistas, além de descumprir as normas do Edital.

5. DA CONCLUSÃO

- 5.1. Conclui-se, portanto, que as propostas das empresas Recorridas, TRANSEGURTEC e ASCENÇÃO, apresentaram vícios/erros insanáveis e incorrigíveis na composição dos custos do vale alimentação para a primeira colocada, e salário e benefícios sociais para segunda colocada, prejudicando o julgamento do presente processo de licitação, além de infringir as regras editalícias já descritas na presente peça recursal, gerando, assim, vantagem ilegal perante as demais concorrentes, além de prejudicar os funcionários, pagando benefício alimentício e salários inferiores ao determinado pela Carta-Convite e a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.
- 5.2. Depreende-se, disto, que apenas um só destes vícios/erros é motivo para desclassificação.

6. DO PEDIDO

- 6.1. Ante o exposto, como medida garantidora da ordem pública e de preservação do interesse público primário, requer seja reconsiderada a r. decisão que aceitou e classificou as empresas ora Recorridas no certame, desclassificando suas propostas.



do Brasil

SHC/N CL Quadra 314 Bloco E Sala 208
BRASÍLIA – DF – CEP.: 70.767-550
Telefone: 55 61 3033-3663
comercial@ustdobrasil.com.br
www.ustdobrasil.com.br

6.2. Caso entenda V. Sa. ser impossível a reconsideração de tal decisão, requer que sejam as presentes razões enviadas à autoridade superior.

6.3. É o que se espera da cultura, do saber jurídico e do alto descortino de todos os membros dessa CRP 5ª Região.

Termos em que,
P. Deferimento.

Rio de Janeiro-RJ, 23 de abril de 2014.

Roberto de Freitas Machado

Gerente Regional RJ



do Brasil

Tel.: 55 61 3033-3663

Cel.: 55 21 8326-4193

comercial@ustdobrasil.com.br

www.ustdobrasil.com.br

Universe Soluções Técnicas Ltda.

REPRESENTANTES REGIONAIS: CUIABÁ/MT - SÃO PAULO/SP - MACEIÓ/AL - RIO DE JANEIRO/RJ

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001487/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/07/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028056/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.014322/2013-44
DATA DO PROTOCOLO: 18/06/2013

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

SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.037.150/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO COSTA GARCIA;

E

SIND. DOS TRAB. EM EMP. TELEC. OP. SIST. TV POR ASS. TRANSM. DE DADOS E CORREIO ELETR. TELEF. M. CEL. SERV. TRONC. D COM. RAD. CNPJ n. 33.955.956/0001-04, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). LUIS ANTONIO SOUZA DA SILVA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, Similares e Operadores de Mesas Telefônicas**, dos trabalhadores em empresas interpostas em que se forme o vínculo do emprego, direta, indireta ou solidariamente com as Empresas de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Radiochamadas, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, estas enquanto tomadoras de serviços e dos demais trabalhadores em atividades econômicas idênticas, similares e/ou conexas com atividades de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Radiochamadas, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, incluídos os operadores de telemarketing contratados ou prestadores de serviços nas empresas de telecomunicações, com abrangência territorial em Rio de Janeiro/RJ.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

Os empregados abaixo relacionados terão os salários que se seguem, a partir de 01.05.2013:

RADIO-OPERADOR	R\$ 903,72
OPERADOR DE TELEFONE - MANUTENÇÃO	R\$ 913,22
OPERADOR DE TELEMARKETING	R\$ 951,70
OPERADOR DE TELEATENDIMENTO	R\$ 951,70
OPERADOR DE MESA TELEFÔNICA	R\$ 1.005,48
OPERADOR DE RÁDIO CHAMADAS	R\$ 1.005,48
OPERADOR DE TELEFONIA	R\$ 1.005,48
TELEFONISTA	R\$ 1.005,48
OPERADOR DE RADIOTELEFONIA G.M.D.S.S	R\$ 1.397,00
RADIO-OPERADOR BILINGUE	R\$ 1.491,05
TELEFONISTA BILINGUE	R\$ 1.719,92

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

No caso de empregados que trabalhem em jornada inferior a 6 (seis) horas e 36 (trinta e seis) semanais, as partes convencionam a adoção do piso salarial por hora trabalhada, tomando-se como base de cálculo os valores estabelecidos no caput num total nunca inferior a R\$ 671,58 (seiscentos e setenta e um reais e cinquenta e oito centavos).

PARÁGRAFO SEGUNDO:

O pagamento proporcional do piso salarial instituído nesta cláusula não se aplica aos empregados que possuem redução de jornada de trabalho em razão das Empresas não funcionarem aos sábados.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º de maio de 2013, os salários vigentes serão reajustados em 9,00% (nove por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO:

As empresas poderão pagar as diferenças de salários no contra cheque do mês de Julho de 2013.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO**

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados até as 16:00 horas do quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso. O pagamento deverá estar disponível para o empregado até às 16:00 horas.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**CLÁUSULA SEXTA - CONTRA-CHEQUE**

As empresas pagarão o salário por meio de contracheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

PARÁGRAFO ÚNICO:

As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÕES

O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando vantagens pessoais, conforme Instrução Normativa nº 01 do TST.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO****CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

O décimo terceiro salário será pago conforme determina a Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Qualquer ajuste na presente cláusula, de natureza legal, deverá ser instituído através de Acordo específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo **SINTEL-RJ**.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA**CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento), ambos calculados sobre a hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas não podem exigir o trabalho em hora extraordinária como forma de compensar dias não trabalhados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As horas extras serão pagas juntamente com o salário do mês e seus valores terão como base de cálculo o salário do mês do pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As empresas não poderão compensar durante a semana as horas não trabalhadas aos sábados.

ADICIONAL NOTURNO**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário base do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO:

A jornada de trabalho para todos os empregados, nas horas efetivamente laboradas no período entre 22:00 horas e 05:00 horas, será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro, do Art. 73, da CLT.

PRÊMIOS**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES**

Os prêmios e gratificações pagos com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivos, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição, seja em forma de tíquete ou em pecúnia, no **valor de R\$ 12,00 (doze reais)**, por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês, que será válido para todos os empregados, indistintamente, **a partir de 1º de Julho de 2013**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As empresas, obrigatoriamente, deverão levar o conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor disposto no benefício previsto no caput da presente cláusula, solicitando o respectivo repasse para os contratos de prestação de serviços, com objetivo de conceder de imediato o valor do auxílio alimentação para todos os empregados abrangidos por esta Convenção.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas que porventura concedam auxílio alimentação em valores superiores aos determinados na presente cláusula, ficam obrigadas a manter o benefício nas bases de valor e quantidade atualmente praticadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, farão jus, especificamente, naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula, no valor de R\$ 6,00 (seis reais).

PARÁGRAFO QUARTO:

Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontar dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

PARÁGRAFO QUINTO:

Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO SEXTO:

A concessão do auxílio-alimentação não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.

AUXÍLIO TRANSPORTE**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, com alteração da Lei nº 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Ocorrendo majoração de tarifa, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSAS DE ESTUDOS

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Por esta cláusula, fica garantido pela FETHERJ Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Rio de Janeiro e por seus sindicatos representados, os amparos previstos pelo Benefício Social Familiar a todos os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais subordinadas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não às entidades sindicais profissionais, amparados ou não por seguros de vida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A forma de prestação dos serviços, gestora, requisitos, valores, penalidades e beneficiários, estão previstos no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula e aprovadas pelos sindicatos aqui representados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/04/2013, o valor de R\$ 8,00 (oito reais) por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de R\$ 4,35 (quatro reais e trinta e cinco centavos), descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de R\$ 3,65 (três reais e sessenta e cinco centavos), tendo como base a totalidade dos empregados constantes no CAGED, sem nenhuma redução a que título for. Este recolhimento deverá ser feito exclusivamente, por meio de boleto diretamente à gestora, inclusive por empresas que ofereçam qualquer benefício análogo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantido ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação, estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total da assistência a ser prestada e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, conforme item "F" do manual anexo.

PARÁGRAFO QUINTO: O óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência.

PARÁGRAFO SEXTO: Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

PARÁGRAFO OITAVO: Sempre que necessário à comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site www.beneficiosocial.com.br.

PARÁGRAFO NONO: 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.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Os pedidos de demissão ou recibo de quitação da Rescisão Contratual de Trabalho, com mais de um ano de serviço, serão homologados no Sindicato Laboral da Categoria, sempre na presença do homologador e com a concordância das partes, com o

pagamento efetuado até as 15:00 horas ou na Superintendência Regional do Trabalho - SRT-RJ, na forma da Legislação em vigor, até o prazo de 30 dias a contar do prazo do término do aviso prévio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As verbas rescisórias homologadas conforme disposto na presente Cláusula, sobre as quais não houve ressalvas específicas, entender-se-ão quitadas de forma plena, rasa e geral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que não efetuar a homologação do seu empregado no Sindicato Laboral, em até 30 (trinta) dias, a contar do prazo do término do aviso prévio, pagará multa de 2% (dois por cento) do valor total da rescisão contratual de trabalho e mais um dia de salário por dia de atraso.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme Lei 7.855/89, sem prejuízo do disposto na Cláusula Vigésima Segunda.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, ao empregado desligado, a data, hora e local da quitação da rescisão, fornecendo cópia da comunicação ao empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função, quando readmitidos no período de 6 (seis) meses após a respectiva demissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS

Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas tais como triênio e outras vantagens, conforme legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas fornecerão aos seus empregados os extratos do FGTS, sempre que emitidos pelo Banco Depositário.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESVIO DE FUNÇÃO

Todos os empregados desviados de função terão suas funções corrigidas na CTPS.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA

As empresas deverão comunicar a seus empregados, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, as mudanças de horário e local de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - TRANSFERÊNCIA PARA OUTRO MUNICÍPIO: As empresas só poderão transferir o empregado do Município onde iniciou a exercer suas atividades para outro Município, ainda que próximo, com a concordância por escrito do empregado, pagando-se a ele as despesas adicionais do Vale-Transporte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de vinte e quatro horas, as mudanças de horário e local de trabalho, respeitada a legislação em vigor, atinente a cada caso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese do empregado ficar sem setor destinado para prestação de seus serviços, o mesmo deverá apresentar-se, no dia seguinte, à sede da empresa para nova designação e, até que tal ocorra, ficará garantido o recebimento dos seus salários e a marcação do ponto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio por parte da empresa contratante, como plano de saúde ou odontológico, poderão, mediante acordo específico entre empresa e o sindicato laboral, ser descontinuados em virtude de afastamento formal ou por transferência do empregado de seu antigo posto de serviço para um novo local, onde não haja as mesmas previsões contratuais de trabalho, passando o empregado a receber os benefícios convencionados, nos termos da legislação pertinente.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

OUTRAS ESTABILIDADES**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DA GESTANTE**

A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o respectivo processo demissional.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

Em respeito à determinação constante do artigo 227 da CLT, a jornada de trabalho dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho não excederá de 6 horas (diárias), com duração semanal máxima de 36 horas, com intervalo para repouso e alimentação de 15 (quinze) minutos, conforme previsto no art. 71, § 2º, da CLT.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados com atividade exclusiva de Teleatendimento ou Telemarketing, serão asseguradas 2 (duas) pausas de 10 minutos e o intervalo de 20 minutos para repouso e alimentação conforme determina o **ANEXO II DA NR 17**.

Parágrafo Segundo: Na impossibilidade de gozar da pausa ou o intervalo de repouso de alimentação no horário previsto, por estar atendendo um cliente, o empregado terá direito de gozar do intervalo ou pausa imediatamente após o término do atendimento.

Parágrafo Terceiro: As **EMPRESAS** não poderão compensar durante a semana as horas não trabalhadas aos sábados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS EMBARCADOS

Os empregados que exercem as suas tarefas embarcados estão regidos pelo art. 227 da CLT.

CONTROLE DA JORNADA**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE ESTUDANTE**

Fica assegurado o direito de falta ao empregado estudante no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação por escrito, e haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e o da prova.

**FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA**

O empregado afastado do serviço por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, por doença, devidamente comprovada pelo Órgão Previdenciário, terá garantia de emprego por mais 30 (trinta) dias, a partir da alta médica.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

As empresas obrigam-se a avisar, com 01 (um) mês de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO:

As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dias antes do início das mesmas. Caso não cumpram o prazo estipulado, pagarão multa de 2% (dois por cento) do valor devido ao empregado, mensalmente, obedecendo-se a legislação em vigor.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As empresas comprometem-se a cumprir as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, bem como a implantar medidas que visem à melhoria de suas instalações e condições de trabalho em geral dos empregados.

EXAMES MÉDICOS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais, periódicos e demissionais, conforme a Norma Regulamentadora 17 - NR 17 do Ministério do Trabalho.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, na forma da Lei, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo **SINTTEL-RJ**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Nos casos de greve dos Sistemas Públicos de Assistência Médica, as empresas aceitarão os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelas clínicas médicas conveniadas pelo **SINTTEL-RJ**.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os atestados médicos serão obrigatoriamente encaminhados pelos integrantes da categoria no departamento de pessoal das empresas, no mesmo dia de sua emissão ou, havendo impossibilidade de realiar entrega devido a seu estado de saúde, no dia de seu retorno ao trabalho, sob pena de invalidade e de serem considerados nulos.

PRIMEIROS SOCORROS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIOS**

As empresas poderão firmar convênios de Assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais e com Farmácias, para atendimento aos seus empregados.

**RELAÇÕES SINDICAIS
GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTANTE SINDICAL**

O **SINTTEL-RJ** poderá indicar Representante Sindical na proporção de 01 (um) por 150 (cento e cinquenta) empregados, representados neste instrumento normativo, até o máximo de 06 (seis) Representantes Sindicais por empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Os Representantes Sindicais indicados pelo **SINTTEL-RJ**, somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Os Representantes e Diretores Sindicais terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do **SINTTEL-RJ**, desde que solicitado por escrito às empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Os Representantes Sindicais não poderão ser transferidos de setor, salvo no encerramento do contrato de serviço, falta grave ou a pedido do cliente.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL**

As Empresas se obrigam a efetuar o desconto, em folha de pagamento, das mensalidades, inclusive do 13º salário dos empregados associados do **SINTEL-RJ** e a repassá-las até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao dia dos pagamentos dos salários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

O repasse das mensalidades poderá ser efetuado através de cheque, depósito bancário ou transferência bancária para a conta corrente fornecida pelo **SINTEL-RJ**.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As Empresas encaminharão ao **SINTEL-RJ**, mensalmente, listagem, por escrito ou em disquete ou por meio eletrônico, contendo nomes, respectivas matrículas e o valor descontado dos empregados sindicalizados.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Na impossibilidade de ser efetuado o desconto, as Empresas informarão ao **SINTEL-RJ**, por escrito ou em disquete ou por meio eletrônico, os nomes e respectivas matrículas e as razões impeditivas do desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

Conforme determina o art. 583, § 2º, da CLT, as Empresas se obrigam a entregar, sob protocolo ou carta registrada ao **SINTEL-RJ**, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após o recolhimento na rede bancária, a cópia da GRCS-Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical, contendo autenticação mecânica da quitação bancária, acompanhada de listagem contendo nome, registro, cargo, salário e a contribuição dos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas abrangidas por esta Convenção descontarão de cada empregado representado pelo **SINTEL-RJ**, em folha de pagamento, a quantia de R\$ 20,00 (vinte reais), podendo ser parcelado em duas vezes no valor de R\$10,00 (dez reais), nos contra cheques do mês de Julho/2013 e Agosto/2013, a fim de custear os Serviços Assistenciais do respectivo Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Empregados poderão se opor a referida contribuição, através de requerimento manuscrito, com identificação e assinatura, na sede do **SINTEL-RJ**, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de transmissão do presente instrumento ao Ministério do Trabalho e Emprego através do Sistema Mediador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este valor deverá ser repassado pelas Empresas através de depósito bancário, ou transferência, no Banco Bradesco, agência 666, conta corrente nº 3380-4, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto, ou as Empresas devem efetuar o pagamento na sede da Entidade Laboral em cheque nominal, caso contrário, será cobrada multa de 2% (dois por cento) ao mês. As empresas terão o prazo de 5 (cinco) dias para enviar à secretaria do **SINTEL-RJ**, cópia do recibo de depósito bancário acompanhada da folha de pagamento ou das Guias de Recolhimento da Previdência Social (GRPS).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 18 de Outubro de 2013, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 - DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 18 de Outubro de 2013, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC -RJ ou onde este determinar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Assistencial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 18 de Outubro de 2013, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até a regularização da situação econômica.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 1 (hum) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 16 de Agosto de 2013, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 16 de Agosto de 2013, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenientes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LISTAGEM DE EMPRESAS

O SEAC-RJ obriga-se a encaminhar ao SINTTEL-RJ, em até 30 (trinta) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, listagem completa das empresas sob sua abrangência e representação patronal, contendo razão social, endereço, telefone e nome do seu representante legal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LISTAGEM DE EMPREGADOS

As empresas representadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a fornecer ao SINTTEL-RJ listagem atualizada contendo o nome, cargo, e posto onde estão lotados os empregados em até 30 dias após assinatura da presente Convenção.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes Convenientes comprometem-se a estudar a implantação da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, prevista no Art. 625-A da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS

As divergências surgidas na vigência desta Convenção poderão ser dirimidas pelas partes Convenientes, no exercício da presente norma coletiva, através de Termos Aditivos específicos, de forma que não haja desequilíbrio nos atuais contratos de prestação de serviços e nem prejuízo a categoria profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Fica estabelecido, outrossim, para todos os fins de direito, que o SINTTEL-RJ reconhece a legalidade das Normas firmadas pelo SEAC-RJ nos exercícios anteriores.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Para que não haja desequilíbrio nos atuais contratos de prestação de serviços, as empresas de asseio e conservação e as empresas prestadoras de serviços na base territorial do Estado do Rio de Janeiro, devidamente assistidas pelo SEAC-RJ, poderão firmar Acordos Coletivos de Trabalho específicos com o SINTTEL-RJ.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - OBRIGATORIEDADE

As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das variações salariais ocorridas durante o período de vigência da mesma.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o **SINTTEL-RJ** e/ou **SEAC-RJ** ou o **SINTTEL-RJ** e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do **SINTTEL-RJ**, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE

As partes poderão deliberar sobre a antecipação da data base da categoria de Asseio e Conservação, caso a data base do Salário Mínimo Nacional seja antecipada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - VALIDADE

A presente Convenção terá vigência a partir de 01 de Maio de 2013 a 30 de Abril de 2014. As cláusulas exclusivamente econômicas serão objeto de revisão na próxima data-base, ou seja, em Maio de 2014.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PREVITEL - PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

As empresas comprometem-se a estudar a implantação do plano de Previdência Complementar dos Trabalhadores, instituído pelo SINTTEL-RJ e administrado pela Fundação-PETROS, cujo ônus e responsabilidade será único e exclusivamente do trabalhador.

RICARDO COSTA GARCIA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO

LUIS ANTONIO SOUZA DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SIND. DOS TRAB. EM EMP. TELEC. OP. SIST. TV POR ASS. TRANSM. DE DADOS E CORREIO ELETR. TELEF. M. CEL. SERV. TRONC. D
COM. RADÍ

ANEXOS

ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS

DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**FETHERJ E SINDICATOS FILIADOS
ESTADO DO RIO DE JANEIRO****ÍNDICE REMISSIVO**

	Página
Legalidade da cláusula.....	2
Introdução (leitura obrigatória).....	3
Orientações e regras.....	4
A. Forma de Recolhimento	4
B. Prorrogação.....	4
C. Recolhimento a maior ou em duplicidade.....	4
D. Certificado de Regularidade	5
E. Apresentação de documentos.....	5
F. Inadimplência	5
F. Sanções pactuadas.....	5
F. Recolhimento a menor	5
G. Benefício Social Familiar	6
H. Atendimento 24 horas	6
I. Serviço funeral	6
J. Assistência Financeira Imediata.....	7
K. Manutenção de Renda Familiar.....	7
L. Assistência Alimentícia	7
M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física	7
M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho.....	8
N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos....	8
O. Comunicação de Eventos... ..	9
P. Reembolso das verbas Rescisórias	9

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

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

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

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

22. Diante do quadro que se afigura perante os direitos estabelecidos em uma negociação coletiva, é consenso no mundo do trabalho a importância dos dispositivos negociados que trazem benefícios para o trabalhador além dos previstos em lei, tendo em vista que as entidades sindicais e empregadores

podem estipular condições mais próximas à realidade de cada categoria do que a lei, que se aplica a todos indiscriminadamente.

23. E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que prevêem 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 Benefício Social Familiar ora estabelecido.

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

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

As apólices de seguro de vida, (que recomendamos como complemento deste Benefício) 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 desenvolvido este Benefício Social ágil e desburocratizado para solução da questão.

ORIENTAÇÕES E REGRAS

A) - Forma de recolhimento:

A.1) - Os boletos para recolhimento desta contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira do Benefício Social Familiar estarão a disposição no site

www.beneficiosocial.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 o Benefício Social Familiar. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente à gestora, essa redução.

A.4) - Na hipótese de não ter havido o desconto ou na sua impossibilidade, como no caso de opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.5) - Os trabalhadores farão jus ao benefício, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente até o dia do vencimento.

A.6) - 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 do boleto 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.beneficiosocial.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 dos benefícios ou verificações de auditoria.

F) - Sanções pactuadas:

F.1) Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração deste benefício, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar sua contribuição, mensalmente, na data pactuada, 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 dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o dobro do valor deverá ser pago quando da rescisão trabalhista nos casos de falecimento ou Incapacitação de trabalhador, de imediato ao trabalhador ou a sua família.

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

F.3) - Se houver desconto dos trabalhadores ou em caso de os empresários fazerem provisão do valor deste benefício em suas 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, os benefícios serão solicitados 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.beneficiosocial.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 do Benefício Social Familiar 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\$ 1.900,00 (Hum Mil e Novecentos 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\$ 850,00 (Oitocentos e Cinquenta 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\$ 605,00 (Seiscentos e Cinco Reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeira 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, 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) - Este Benefício visa atendimento do trabalhador em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social.

M.2) - Farão jus à Manutenção de Renda Familiar e Assistência Alimentícia os Trabalhadores que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas a seguir:

M.3) - O presente benefício foi elaborado 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.

	Debilitação mental completa e permanente.
DO MENTAL	
	Impossibilidade completa e permanente.
	Impossibilidade completa e permanente.
	Impossibilidade completa e permanente.
EGIA	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
GIA	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
.O	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
	Impossibilidade completa e permanente de movimento.