

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000682/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/05/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019283/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.009779/2015-07  
DATA DO PROTOCOLO: 13/04/2015

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

SINDICATO EMP INST BELEZA CAB SENHORAS DO M R JANEIRO, CNPJ n. 35.797.570/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOYSES DE CASTRO SOBRINHO;

E

SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.076.299/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ESTHER GOMES GONCALVES;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos empregados em institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras do plano da CONTRATUH**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DAS COMISSOES E PISOS SALARIAIS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ENTRE SI FAZEM, DE UM LADO O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO INSCRITO NO CNPJ SOB O N° 35.797.570/0001-39 E, DE OUTRO, O SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DO RIO DE JANEIRO, INSCRITO NO CNPJ SOB O N° 34.076.299/0001-80, PARA REGULAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS INTEGRANTES DA CATEGORIA PARA O PERÍODO DE 2015/02015, NA CONFORMIDADE DAS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES QUE SEGUEM:

CLÁUSULA PRIMEIRA: REAJUSTE

É concedido reajuste salarial a partir de 1º de janeiro de 2015, no percentual de 9% (nove por cento), sendo certo que os reajustes são para os empregados da área de gerência, recepção, estoque, serviços gerais, consultores de beleza, instrutores, pessoal de apoio, pessoal de logística e pessoal da administração dos Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras do Município do Rio de Janeiro, sobre os salários de Dezembro de 2014, garantido o piso mínimo de R\$ 962,24 (novecentos e sessenta e dois reais e vinte e quatro centavos), sendo certo, que os profissionais de beleza receberão o reajuste de 9%, conforme pisos salariais previstos na cláusula segunda desta convenção.

Parágrafo Primeiro: Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos havidos entre 01 de Janeiro de 2014 e 31 de Dezembro de 2014.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA: DAS COMISSÕES E PISOS SALARIAIS**

a) Fica garantido na carteira de trabalho dos Cabeleireiros, Coloristas, Escovistas, Tinturistas Implantistas, Maquiladores, Esteticistas de salões de beleza, Calistas e Massagistas, o percentual mínimo de 15% (quinze por cento) de comissão sobre sua produção individual, não podendo, contudo auferir remuneração mensal inferior ao piso salarial normativo de R\$ 997,70 (novecentos e noventa e sete reais e setenta centavos), podendo as partes convencionarem livremente entre si, Empregado e Empresa, uma variação de porcentagem dentro dos parâmetros estabelecidos nesta convenção.

(b) Fica garantido na carteira de trabalho das Manicures, Porcelanistas de Unhas, Designers de Unhas, Designers de Sobrancelhas, Depiladoras e Foto-Depiladoras de Salões de Beleza, o percentual mínimo de 15% (quinze por cento) de comissão sobre sua produção individual, não podendo, contudo, auferir remuneração mensal inferior ao piso salarial normativo de R\$ 997,70 (novecentos e noventa e sete reais e setenta centavos), podendo as partes convencionarem livremente entre si, Empregado e Empresa, uma variação de porcentagem dentro dos parâmetros estabelecidos nesta convenção.

(c) Aos Auxiliares de Cabeleireiros, fica assegurado um piso salarial de R\$ 962,24 (novecentos e sessenta e dois reais e vinte e quatro centavos).

(d) Fica pactuado, o salário normativo de DEPILADORAS E FOTO DEPILADORAS, que trabalhem exclusivamente em Institutos de depilação que só tenham em seus quadros, profissionais de depilação e não tenham outra atividade na área de beleza de R\$ 997,70 (novecentos e noventa e sete reais e setenta centavos) + o percentual mínimo de 5% (cinco por cento), podendo as partes convencionarem livremente entre si, Empregado e Empresa, uma variação de porcentagem dentro dos parâmetros estabelecidos nesta convenção.

(e) As depiladoras de Institutos de Depilação, sejam elas, empregadas da matriz, filiais ou franquias, não poderão ter percentuais de comissão diferenciados, sendo certo que as comissões tem que ser iguais para todas as depiladoras, independente dos bairros que estejam estabelecidas as empresas de depilação.

(f) As empresas de depilação que não tenham outra atividade na área da beleza, poderão instituir o plano de metas com as respectivas premiações para as suas DEPILADORAS E FOTO DEPILADORAS, desde que as empregadas venham a aderir ao aludido plano, devendo ser homologado no sindicato de classe, como acordo de adesão, para ter sua validade jurídica, reconhecida nos moldes da lei.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DA PROIBIÇÃO DE DESCONTOS DE PRODUTOS E TAXAS DE CARTÃO DE CREDITO**

**DA PROIBIÇÃO DE DESCONTOS DE PRODUTOS  
E TAXA DE CARTÃO DE CRÉDITO.**

Fica vedado as empresas, o desconto de produtos e taxa de cartão de crédito dos funcionários, nos moldes da lei.

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

**CLÁUSULA QUINTA - DECLARAÇÃO DE RENDIMENTOS**

**DECLARAÇÃO DE RENDIMENTOS**

As empresas fornecerão obrigatoriamente aos seus empregados a declaração de rendimentos previstas na regulamentação do Imposto sobre a Renda.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Outras Gratificações**

**CLÁUSULA SEXTA - DAS GORJETAS**

**DAS GORJETAS**

As gorjetas dadas de livre e espontânea vontade pelo cliente ao funcionário, não sofrem ingerência da empresa, e não configura como salário pago pela empresa ao empregado.

**Comissões**

**CLÁUSULA SÉTIMA - FUNÇÃO DE CAIXA**

**FUNÇÃO DE CAIXA**

Aos empregados na função de caixa fica assegurado, a título de quebra de caixa, a quantia mensal equivalente a 5% ( cinco por cento ), do piso salarial estabelecido para o cargo.

Parágrafo Único: A quebra de caixa não será devida aos empregados, que por liberalidade dos empregadores, não seja exigida a indenização das eventuais diferenças verificadas, devendo o empregador comunicar por escrito a sua disposição ao sindicato laboral.

**Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA OITAVA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

### **AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

Aos empregados, cuja remuneração em sua carteira profissional, corresponda ao salário normativo da categoria e os empregados qualificados nas cláusulas primeira e segunda desta convenção, o empregador pagará a título de auxílio refeição ou alimentação nos dias efetivamente trabalhados, a importância diária de R\$15,00 (quinze reais), podendo os empregadores optar também por vales refeição ou alimentação, nos moldes da legislação vigente do PA T ( Programa de alimentação do Trabalhador).

**Parágrafo Primeiro:** Ficam dispensadas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas que mantenham espaço próprio para consumo de alimentação trazida pelo empregado.

**Parágrafo Segundo::** Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente de 1 % (um por cento) á 10% (dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA NONA - AUXILIO CRECHE**

### **AUXÍLIO CRECHE**

Fica estabelecido, que as empresas custearão 20% ( vinte por cento) da creche dos filhos de (O á 2 anos) de seus empregados que ganham até R\$ 1.300,00 ( hum mil e trezentos reais) por mês, limitados até ( 2 ) dois filhos, por empregado, sendo certo que tal benefício não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, e ser eminentemente assistencial

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados deverão formular por escrito em duas vias, mediante contra - recibo dado pelo empregador, a concessão do benefício previsto nesta cláusula, fornecendo cópia a empresa, do requerimento de matrícula da creche, com todos os dados mesma, inclusive Conta Bancária para depósito, e cópia da certidão de nascimento do filho menor que usufruirá da creche.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As creches que forem indicadas pelo empregado, sejam elas, de associações de moradores, agremiações de qualquer natureza, clubes, igrejas e instituições beneficentes, deverá ser fornecido a empresa, o CNPJ ( Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas ), para que possa o empregador se certificar a sua situação regular e ativa no Ministério da Fazenda.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O valor das creches não poderá exceder á R\$ 500,00 ( quinhentos reais ), por mês, arcando o empregador apenas com 20% ( vinte por cento) deste valor a título assistencial, e o empregado com os 80% ( oitenta por cento ) restante, sendo certo que não será aceito por parte do empregador recibo impresso da creche para pagar o benefício assistencial desta cláusula, e sim depósito bancário na conta da creche para comprovação na declaração de Imposto de Renda da Empresa, e a mesma usufruir dos benefícios pertinentes ao ato assistencial.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR**

## DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A entidade Sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filhos, incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal.

**Parágrafo Primeiro** - A prestação destes benefícios sociais iniciará **a partir de 01/10/2015**, na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas recolherão a título de contribuição social, até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/05/2015**, o valor de **R\$ 9,00 (nove reais)** por cada trabalhador que possua. Caberá ao trabalhador, mensalmente, a importância de **R\$ 4,50 (Quatro Reais e Cinquenta Centavos)**, descontados em folha de pagamento. As empresas contribuirão com a importância de **R\$ 4,50 (Quatro Reais e Cinquenta 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 disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Terceiro** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retomo ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** - O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o

dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do manual.

**Parágrafo Quinto** - O nascimento, 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, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**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](http://www.beneficiosocial.com.br), sendo que, a homologação ocorrerá sem qualquer prejuízo para o trabalhador.

**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.

**Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades  
Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATOS DE TRABALHO**

CONTRATOS DE TRABALHO

As empresas que firmarem contrato de trabalho escrito com seus empregados, além da assinatura da CTPS, ficam obrigadas ao fornecimento de cópias dos mesmos, mediante contra-recibo, sob pena de nulidade das cláusulas adversas aos interesses dos empregados. **CLÁUSULA NONA: RECIBO CONTRA DOCUMENTO** As empresas ficam obrigadas ao fornecimento de pertinente recibo contra a entrega de qualquer documento por parte do empregado.

**Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRA TUAL

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado, dia, hora e local em que deverá ser realizada a homologação da rescisão contratual, sendo certo, que o sindicato laboral fornecerá comprovante de que a homologação foi obstada pela ausência do empregado.

Parágrafo Segundo : As homologações deverão ser calculadas pela média de comissões do empregado, que deverão está afixadas em folha separada da rescisão, na forma da lei.

Parágrafo Terceiro: Havendo concordância do empregado em receber os valores lançados no recibo da rescisão contratual, o sindicato laboral não poderá deixar de homologar a rescisão, sendo-lhe facultado, entretanto, lançar as ressalvas que entender cabíveis no verso do documento.

**Aviso Prévio**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO POR IDADE**

AVISO PRÉVIO POR IDADE

Fica estabelecido que os empregados do sexo feminino com idade igualou superior a cinqüenta e cinco anos e do sexo masculino com idade igualou superior a sessenta anos, terão direito a mais um mês de aviso prévio de 30 ( trinta dias ), desde que o empregado, tenha cinco ou mais anos de trabalho na mesma empresa, obedecendo a redação da nova lei do aviso prévio nº 12.506/11.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO TRABALHADO OU INDENIZADO**

AVISO PREVIO TRABALHADO OU INDENIZADO.

As empresas obedecerão o previsto na lei 12506/2011 e na Circular Interna nº 01 de 23/05/2012, do sindicato laboral, que o aviso prévio trabalhado ou indenizado, será de 30 ( trinta dias ), e os dias computados da lei, serão indenizados na rescisão.

#### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

EMPREGADOS ESTUDANTES

Os empregados estudantes terão abonadas suas faltas ao serviço quando decorrentes do comparecimento a exames escolares de estabelecimentos de ensino ou profissionalizantes, oficiais ou reconhecidos, quando conflitantes com a jornada de trabalho, sendo obrigatória a comunicação ao empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência à realização da aludida prova ou exame, devidamente comprovados após.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Os empregadores se obrigam a fornecer comprovante mensal dos pagamentos efetuados aos seus empregados, discriminando as verbas pagas, seus quantitativos e descontos efetuados, bem como o valor atinente ao recolhimento de FGTS na conta vinculada do trabalhador.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RECIBO CONTRA DOCUMENTO**

RECIBO CONTRA DOCUMENTO

As empresas ficam obrigadas ao fornecimento de pertinente recibo contra a entrega de qualquer documento por parte do empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA ADMISSÃO E EXIGÊNCIA DE CERTIFICADO DE HABILITAÇÃO**

### **DA ADMISSÃO E EXIGÊNCIA DE CERTIFICADO DE HABILITAÇÃO:**

As empresas no ato da admissão, estão obrigadas a requisitar ao empregado, o certificado de conclusão do curso profissionalizante, reconhecido pelo sindicato de classe e pelo Ministério da Educação, bem como o certificado de habilitação profissional que é fornecido pelos sindicatos Laboral e Patronal, para garantir a qualidade dos serviços oferecidos, ficando advertidas as empresas, que em caso de omissão de tal exigência, a responsabilidade da contratação é da empresa, arcando ela com quaisquer ônus da contratação sem a exigência desta cláusula, tanto na esfera cível, como na esfera penal.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO CONTRATO DE ARRENDAMENTO DE ESPAÇO E EQUIPAMENTOS**

### **DO CONTRATO DE ARRENDAMENTO DE ESPAÇO E EQUIPAMENTOS.**

As empresas que optarem por arrendar espaço e equipamentos a **profissionais de beleza**, sendo eles EI ( empresário individual com CNPJ ) ou profissional autônomo ( sem CNPJ), terão os contratos confeccionados e homologados pelos sindicatos laboral e patronal, com os profissionais devidamente legalizados junto aos órgãos competentes, sendo certo, que as empresas obedecerão o limite de 50% (cinquenta por cento), do seu efetivo de profissionais de beleza para os arrendatários.

Parágrafo Único: As Empresas deverão no ato da assinatura dos contratos, efetuar o pagamento da taxa de contrato de R\$ 200,00 ( duzentos reais) a cada um dos sindicatos, mediante recibo, e fornecer aos sindicatos, a listagem oficial dos profissionais de beleza que estão registrados na empresa, ( CAGED, LIVRO DE REGISTRO OU GRF/GFIP ) para comprovação e aplicação da porcentagem acima, bem como os aludidos contratos terão validade de ( 1 ) ano, devendo ser renovados nos sindicatos após a expiração do prazo dos contratos, sob pena de nulidade dos mesmos, em caso de não renovação.

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

#### **Igualdade de Oportunidades**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

O sindicato Laboral e Patronal, comprometem-se, a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinado a todos empregados e Gerentes, e apurar todas as situações denunciadas formalmente pelas vítimas relativas a caso de assédio sexual, moral, discriminação racial, religiosa, homofóbica, deficiência física, permanente ou temporária, com assistência das Federações e sindicatos convenientes.

#### **Estabilidade Geral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA**

### **GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA**

Fica assegurado ao empregado, durante os doze meses que antecederem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos cinco anos, o direito a garantia das contribuições previdenciárias correspondentes ao aludido período. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FILHO DOENTE ABONO**

### **FILHO DOENTE ABONO**

Assegura-se o Direito á ausência remunerada de 1 ( dia) por trimestre ao empregado, para levar ao médico o filho menor ou dependente previdenciário de até 10 anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS ARMÁRIOS INDIVIDUAIS**

### **DOS ARMÁRIOS INDIVIDUAIS**

Em caso de empresas que optarem em fornecer armários individuais aos empregados, estes não poderão se recusar, quando solicitados pela empresa, a abrir os armários, gavetas ou escaninhos proporcionados ao seu uso, sendo facultada a inspeção destes locais, pelo empregador, com a presença do empregado, para verificação quanto ao uso correto e adequado, condições de higiene e limpeza, sendo certo que havendo recusa do empregado, quanto a abertura do armário e inspeção, o empregador poderá abri-lo, com a presença de três testemunhas empregadas da empresa, fazendo um termo de inspeção por escrito e assinado por todos.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA SEMANAL**

### **JORNADA SEMANAL**

Fica mantido que a jornada semanal de trabalho é de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que

a jornada diária é de até 8 ( oito) horas conforme determina a lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O funcionamento dos estabelecimentos aos feriados ( Federal, Estadual e Municipal ), fica condicionado a celebração de acordo de compensação e prorrogação da aludida jornada de trabalho, com o sindicato laboral, com o recolhimento por estabelecimento da quantia de R\$ 5,00 ( cinco reais) por empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O trabalho aos domingos, obedecerá ao estabelecido no parágrafo único do artigo 6º da lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000, com redação alterada pela lei 11.603 de 19 de dezembro de 2007.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

##### **BANCO DE HORAS**

Fica instituído pelos Sindicatos Convenentes, o "BANCO DE HORAS", nos termos dos parágrafos 2º e 3º do artigo 59 da CLT, respeitado o disposto no Artigo 413 da CLT, devendo a empresa apresentar o Termo de Adesão dos funcionários, no Sindicato Laboral, tendo o Termo de Adesão validade de 01 (um) ano.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA OBRIGATORIEDADE DO PONTO**

##### **DA OBRIGATORIEDADE DO PONTO**

As empresas que mantiverem em seus estabelecimentos pontos eletrônicos ou pontos de escrituração, ficam os empregados obrigados a bater o ponto, com a real hora de entrada e saída do trabalho, inclusive horário de refeição e descanso, sob pena de ter seu dia descontado na forma da legislação vigente.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

##### **DOS ATESTADOS MÉDICOS**

Fica assegurada a validade dos atestados médicos e odontológicos pelos profissionais conveniados com o sindicato laboral, com as empresas quando fornecerem planos médicos e odontológicos ou do Sistema Único de Saúde (SUS).

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA TROCA DE UNIFORMES**

### **DA TROCA DE UNIFORMES**

Fica convencionado, nos moldes do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, que a tolerância de 10 minutos anteriores e posteriores a jornada de trabalho, para troca de uniformes, não serão caracterizados como horas extras, conforme legislação vigente e jurisprudência dominante de nossos Tribunais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIA DO PROFISSIONAL DA BELEZA**

### **DIA DO PROFISSIONAL DA BELEZA**

O " dia do profissional da Beleza" será prestigiado no dia 03 de novembro conforme lei estadual nº 5072/2007 e será mantida como feriado a mesma data convencionada pelos comerciários mantendo-se como.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES**

### **UNIFORMES**

O empregador fornecerá, gratuitamente aos empregados, os uniformes de uso obrigatório, em número de dois por ano, bem como fornecerá os equipamentos de proteção individuais exigidos para a prestação dos serviços, sendo certo, que os empregados terão que zelar pelos uniformes, mantendo-os em bom estado, para que não prejudique a marca do empregador, o qual poderá fornecer outro uniforme, que correrá por conta do empregado, caso o empregador já tenha fornecido o número de dois uniformes por ano, na forma do disposto em legislação própria.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO EM FOLHA**

### **DESCONTO EM FOLHA**

Fica estabelecido que as empresas efetuarão o desconto de todas e quaisquer contribuições dos empregados a favor do Sindicato Profissional em folha de pagamento na forma do disposto no artigo 462 da

CL T com a devida anuência do empregado. Sendo certo que as verbas daí decorrentes serão recolhidas aos cofres do sindicato Profissional, sob pena de multa de 2% ( dois por cento) sobre o valor atualizado, além de juros de mora de 1 % ( um por cento) ao mês, em caso de não pagamento na data prevista no boleto bancário.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO DO SINDICATO LABORAL**

### **DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO DO SINDICATO LABORAL**

As empresas encaminharão ao Sindicato Laboral, cópia das guias das contribuições devidas e pagas ao sindicato, com a relação nominal dos funcionários e dos respectivos salários no prazo máximo de 30 (trinta dias ), após o recolhimento.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **DA RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

As empresas atendendo ao que estabelece o Precedente 172 do Tribunal Superior do Trabalho, deverão, afixar em quadros de avisos todos os comunicados, circulares e convenções coletivas vigentes, expedidos pelo Sindicato laboral e que lhe forem remetidos, vedada a divulgação de matéria político partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

### **DESCONTO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Para efeito do cumprimento da CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA, as empresas descontarão obrigatoriamente de cada empregado e a favor do Sindicato dos Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras do Município do Rio de Janeiro, de uma só vez no primeiro mês de vigência da presente norma coletiva, a quantia de R\$ 12,00 (doze reais), de todos os empregados da empresa, a título de desconto assistencial, previsto na alínea " e " do artigo 513 da CLT, decisão por maioria da 7ª Turma do Tribunal do Trabalho do TRT-RJ, no recurso ordinário de ação civil pública, RECURSO ORDINÁRIO - TRT/RO - 0000977-27.2012.5.01.0225 - ACP oriunda da 5ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu, tendo como relatora a Desembargadora a Dra Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, e da assembléia que autorizou o desconto, necessário para manutenção dos serviços sociais, assistenciais e jurídicos da categoria profissional admitindo-se a oposição do trabalhador ao referido desconto, formulada individualmente e por escrito de próprio punho em três vias, na sede do sindicato profissional, até 10 ( dez dias ) após assinatura da presente convenção, ficando uma via no sindicato, uma via na empresa e uma com o trabalhador.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**

### **DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Todas as empresas que integram a representação do Sindicato dos Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras do Rio de Janeiro, deverão recolher a contribuição assistencial, no valor de R\$ 112,00 (cento e doze reais) conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária do dia 08 de Dezembro de 2014, para expansão dos serviços sociais.

Parágrafo Primeiro: A importância fixada no caput desta cláusula será recolhida em duas parcelas de R\$ 56,00 ( cinquenta e seis reais) que vencerão, respectivamente, nos meses de Abril e Julho de 2015.

Parágrafo Segundo: Os recolhimentos, de que tratam esta Cláusula, ficarão sujeitos a multa de 2% ( dois por cento ), sobre o valor atualizado, além de juros de mora de 1 % ( um por cento) ao mês, no caso de não serem efetuados conforme a data prevista na Assembléia.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRINCIPIO DA UNICIDADE SINDICAL**

### **PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL**

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

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

### **DA AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

As controvérsias oriundas da presente Convenção Coletiva serão .dirimidas perante a Justiça do Trabalho, através de Ação de Cumprimento ( artigo 872 parágrafo único da CL T ), atuando o Sindicato Laboral na qualidade de substituto processual dos empregados ( inciso III do artigo 8º

da Constituição Federal.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA MULTA**

## DA MULTA

As empresas que deixarem de cumprir as condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva, estarão obrigadas ao pagamento de multa correspondente a R\$ 500,00 ( quinhentos reais) para cada infração cometida e em relação a cada empregado prejudicado, revertendo essa multa ao Sindicato laboral.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

### COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os conflitos individuais surgidos entre empregados e empregadores, advindos da relação de emprego poderão ser submetidos previamente á Comissão de Conciliação Prévia (CCP SALÕES), constituída entre os sindicatos convenientes, nos termos da lei n° 9.958/2000, sendo certo que o sindicatos convenientes revalidam a CCP, conforme autorização da assembléia da categoria, dando esta poderes para a diretoria de deliberar e aprovar o melhor que for para bom funcionamento da CCP SALÕES e os interesses da classe.

PARÁGRAFO PRIMEIRO : A título de reposição de despesas da CCP SALÕES, será cobrado uma taxa no valor de R\$ 100,00 ( cem reais), a ser pago pela empresa que fizer parte integrante do quadro social do SINBEL-RJ, sendo que, para as demais empresas, será cobrada uma taxa no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), ambas por cada sessão de conciliação realizada.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DAS ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES**

### DAS ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES

Fica ajustado que todas as escolas profissionalizantes deverão ser registradas no Sindicato Laboral e Patronal, sob pena de serem consideradas clandestinas. Os sindicatos terão poder de fiscalização sobre as referidas escolas.

**MOYSES DE CASTRO SOBRINHO**

Presidente

**SINDICATO EMP INST BELEZA CAB SENHORAS DO M R JANEIRO**

**ESTHER GOMES GONCALVES**

Presidente

**SINDICATO DOS INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS DO RIO DE JANEIRO**

**ANEXOS**  
**ANEXO XIV - ÍNDICE REMISSIVO LEGISLAÇÃO E REGRAS DO BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR**

MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

Benefício Social Familiar

ÍNDICE REMISSIVO

(Versão 151014)

Assuntos Página

Sobre a Legalidade desta cláusula .....	2
Legislação .....	3
Introdução (leitura obrigatória) .....	4
Orientações e regras .....	5
1. Forma de Recolhimento .....	5
2. Prorrogação .....	5
3. Recolhimento a maior ou em duplicidade .....	5
4. Certificado de Regularidade .....	6
5. Apresentação de documentos .....	6
6. Sanções pactuadas .....	6
6.1. Inadimplência ou recolhimento a menor .....	6
Forma de prestação dos Benefícios Sociais .....	7
7. Atendimento .....	7
8. Cartões de Identificação e Procedimentos .....	8
9. Comunicação de Eventos .....	8
Conjunto de Benefícios Disponíveis .....	8
10. Benefício Natalidade .....	8
11. Benefício Cesta Natalidade .....	9

12. Benefício Farmácia .....	9
13. Benefício Aposentadoria .....	9
14. Benefício Orientação .....	10
15. Benefício Capacitação .....	10
16. Benefício Cultural .....	11
17. Manutenção da Renda Familiar .....	11
18. Benefício Alimentar .....	12
19. Serviço Funeral.....	12
20. Benefício Financeiro Imediato.....	12
21. Reembolso de Rescisão .....	13
22. Reembolso de Licença Maternidade .....	13
23. Reembolso de Licença Paternidade .....	13
24. Incapacitação Permanente para o Trabalho .....	13
25. Cônjuge e filhos .....	14
26. Disposições Gerais .....	15
23. Benefícios definidos pelos Sindicatos .....	15
Tabela de Benefícios .....	15

Versão: 151014 Página 1 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

#### SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

Abaixo reproduzimos a parte conclusiva da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/

MTE/No. 92/2008 da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego

#### SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

Abaixo reproduzimos a parte conclusiva da NOTA TÉCNICA/CGRT/

SRT/MTE/No. 92/2008 da Secretaria de Relações do Trabalho do

Ministério do Trabalho e Emprego.

“ 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 preveem 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 preveem 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”.

Versão: 151014 Página 2 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

#### LEGISLAÇÃO

Abaixo, reproduzimos trechos de artigos da Constituição da República Federativa do Brasil e da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual garantem a legitimidade deste benefício.

#### CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Art. 7º São Direitos dos Trabalhadores Urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social

XXVI - Reconhecimento das Convenções e Arcodos coletivos de trabalho.

#### CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Art. 513 - São Prerrogativas dos Sindicatos:

a - representar, perante as autoridades administrativas e judiciais os interesses gerais da respectiva

categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

b - celebrar contratos coletivos de trabalho;

c - eleger ou designar os representantes das respectivas categoria ou profissão liberal;

d - colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e - Impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

parágrafo único: os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Título VI

## CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

(Redação dada pelo Decreto Lei n.º 229 28.02.1967)

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categoria econômica e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Versão: 151014 Página 3 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

Benefício Social Familiar

### INTRODUÇÃO

Preparamos este manual com o intuito de orientar os

Departamentos de Pessoal e Recursos Humanos, para melhor

instruírem seus trabalhadores, auxiliando desta maneira na

divulgação do Benefício Social Familiar estabelecido pelo seu

O Benefício Social Familiar tem como objetivo, amparar e

transmitir tranquilidade aos trabalhadores e seus familiares nos

momentos mais importantes de suas vidas, de forma imediata e sem

quaisquer burocracias, carências ou pré-existências, independente,

inclusive, do fato da empresa estar ou não contribuindo na forma prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Os benefícios sociais descritos neste Manual de Orientação e Regras poderão ser disponibilizados pelo seu sindicato, separadamente ou em grupos, de acordo com as necessidades do segmento profissional, e ainda poderão ser criados novos benefícios para uma melhor relação entre os trabalhadores, empresas e sindicatos. Tais benefícios deverão ser previstos em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Na ocorrência de imprevistos, sérios problemas sociais podem surgir, uma vez que, raramente, as famílias contam com reservas financeiras, o que as obrigam a criar formas para angariar fundos entre familiares, vizinhos ou colegas de trabalho, como rifas, “vaquinhas” ou empréstimos, sujeitando todos a um grande Este conjunto de benefícios visa preencher uma lacuna entre o fato imprevisto e a reestruturação financeira, seja ela por novas fontes de renda ou o efetivo recebimento da indenização das apólices de seguro pelas famílias dos trabalhadores, seguro este que recomendamos como um plus financeiro aos trabalhadores e suas famílias, uma vez que o Benefício tem a característica de prestação de serviços sociais e apoio imediato, e as apólices possuem caráter indenizatório, e ainda esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exige comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, como, legitimidade de uma união estável, legitimidade de filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros, o que nem sempre é fácil de ser obtido, ou seja, até que

se identifiquem os beneficiários, as famílias dos trabalhadores pode contar com o Benefício Social Familiar disponibilizado pelos sindicatos, evitando que haja a desagregação familiar, pela falta de alimentos e recursos, evitando um possível problema social.

Versão: 151014 Página 4 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

Assim, para atendimento imediato aos trabalhadores e suas famílias, foi desenvolvido o Benefício Social Familiar, ágil e desburocratizado, para solução dessas questões.

### ORIENTAÇÃO E REGRAS

1.) – Forma de recolhimento:

1.1) – Os boletos para recolhimento desta contribuição, estarão à disposição no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), os quais deverão ser preenchidos mensalmente, com base no “total de empregados do último dia” do CAGED do mês anterior ao vencimento do boleto ou o último

1.2) – Por ser o CAGED a base dos cálculos, fica dispensado o envio de qualquer relação nominal de trabalhadores.

1.3) – Permite-se a redução no número de empregados em caso de trabalhadores pertencentes a outra categoria profissional e não houver interesse de que estes recebam o Benefício Social Familiar.

Nesta única hipótese deverá o empregador informar, à gestora, essa

1.4) – No caso de oposição formal do trabalhador junto ao sindicato laboral, tal situação deverá ser informada a gestora, ficando a empresa responsável pela parte da contribuição a ela imposta e descrita no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Nesta situação a empresa garante seus direitos e o trabalhador perde os direitos aos

1.5) – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantidos, ao empregado, todos os benefícios previstos na cláusula, mesmo após este período e até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então a empresa retomará o recolhimento. Caso o afastamento do empregado seja por período inferior a 12 (doze) meses, o empregador ficará desobrigado do prazo

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

1.7) – Em caso de desligamento do trabalhador, antes da ocorrência do evento, o mesmo perderá o direito ao início da prestação do Benefício

1.8) – Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência descritas no item “6” deste manual.

Versão: 151014 Página 5 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

2.1) – Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento do boleto, desde de que não haja débitos anteriores e sua aceitação, não se constituirá em obrigação de futuras prorrogações.

3.) – Recolhimento a maior ou em duplicidade:

3.1) – Efetuando o empregador, recolhimento com base em número de trabalhadores superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago a mais será devolvido, se solicitado a gestora por escrito, mediante apresentação do CAGED utilizado para o preenchimento do referido

boleto de pagamento e desde que, não haja débitos anteriores. Esta solicitação deverá ser encaminhada até o 25o (vigésimo quinto) dia do mês do recolhimento a maior ou em duplicidade.

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

4.) – Certificado de Regularidade:

4.1) – O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, e outros fins, deverá ser obtido pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

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

5.) – Apresentação de documentos:

5.1) – O empregador, sempre que solicitado pelos Sindicatos ou pela gestora dos benefícios, deverá apresentar o CAGED e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão dos benefícios ou verificações de auditoria.

6.) – Sanções pactuadas:

6.1) – Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração do Benefício Social Familiar, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de recolher sua contribuição na data pactuada, ou pagar por quantidade de trabalhadores inferior a constante no campo “total de empregados do último dia”, do último CAGED, deverá este reembolsar de imediato a Entidade, através de sua

gestora, o valor total dos benefícios a serem prestados, e a título de multa, o pactuado na CCT. Na falta deste, o dobro do valor deverá ser pago de imediato e diretamente ao trabalhador ou sua família, ou quando do pagamento da rescisão trabalhista havida.

Versão: 151014 Página 6 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

6.2) – Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito (SERASA, SCPC, e outros).

6.3) – Se houver desconto dos trabalhadores ou em caso de os empresários provisionarem o valor do Benefício Social Familiar, em suas planilhas de custo, sem o devido repasse, em tese, restará configurado o ilícito penal de apropriação indébita previsto no art. 168 do Código Penal Brasileiro.

### FORMA DE PRESTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

Sendo seu caráter imediato e inadiável, ficam disponíveis os DDGs 0800 773 3738 ou 0800 580 3738.

Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência de evento definido pelas Entidades e indicados no item “TABELA DE BENEFÍCIOS” constante deste manual, deverão formalizar imediatamente a comunicação no site da gestora: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

Se o empregador não formalizar a comunicação do evento ocorrido, ficará responsável pelas penalidades previstas.

Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher

corretamente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor, sob pena de responder pela divulgação de informações falsas.

Os documentos hábeis para início da prestação do Benefício Social Familiar são: Cópia da ficha de registro do(a) trabalhador(a) com a identificação da empresa e último CAGED apresentado ao MTE.

Outros documentos **SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE EXPRESSAMENTE SOLICITADOS**, se reservando, o sindicato ou sua gestora, no direito de solicitar quaisquer documentos para garantir a correta prestação dos

7.1) – Para dúvidas, sugestões e solicitações do Benefício Social Familiar, estará em funcionamento no horário comercial de segunda a sexta das 8:00 hs as 18:00 hs, os sistemas abaixo:

- DDG 0800 773 3738 ou DDG 0800 580 3738
- e-mail atendimento@beneficiosocial.com.br
- chat disponível no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br),

Versão: 151014 Página 7 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

7.2) – Para atendimento do Serviço funeral estará à disposição o sistema telefônico DDG 0800 773 3738 ou DDG 0800 580 3738, 24 horas por dia, 7 dias por semana.

7.3) – Em caso de inoperância técnica do sistema telefônico, será informado no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), outras formas de

8.) – Cartões de Identificação e Procedimentos:

8.1) – Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimentos em quantidade suficiente para distribuição a todos os

trabalhadores do setor beneficiado.

8.2) – Os cartões serão encaminhados a empresa, com base no número de trabalhadores declarados no primeiro recolhimento, acrescidos em 20%, para que a empresa tenha a disposição cartões para entrega imediata aos novos trabalhadores contratados. Quando da reposição, esta deverá requisitar a quantidade pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

8.3) – Fica sob responsabilidade da empresa, a distribuição imediata dos cartões a todos os seus trabalhadores.

9.) – Comunicação de Eventos:

9.1) – Os benefícios sociais definidos pelas Entidades e indicados no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”, deverão ser comunicados, exclusivamente, pelo site da gestora: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Quando do envio do comunicado o solicitante receberá no e-mail informado, uma cópia do comunicado com número de protocolo, o qual deverá ser usado para solicitações e acompanhamento junto à gestora.

9.2) – Devido a característica de atendimento imediato e inadiável, para que os benefícios tenham seu objetivo alcançado, os mesmos deverão ser comunicados formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.

9.3) – Se o empregador tiver conhecimento de algum evento definido no item “TABELA DE BENEFÍCIOS” deste Manual e não providenciar a comunicação formal à gestora, dentro do prazo acima estabelecido, estará sujeito às “Sanções pactuadas” descritas no item 6, como se inadimplente estivesse, além de ressarcir o Sindicato ou sua Gestora, as despesas processuais e advocatícias causadas por sua omissão ou

#### CONJUNTO DE BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS

10.) – Benefício Natalidade

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

10.1) – O presente benefício será disponibilizado aos trabalhadores quando do nascimento de filho e tem como objetivo encaminhar uma verba à família do recém-nascido para contribuir com o conforto e adaptação na chegada do novo ente querido, sem qualquer comprovação

10.2) – O benefício será encaminhado aos cuidados da mãe do recém-nascido por meio de cheque, crédito em conta corrente, ou outros meios, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”, não podendo ser substituído por produtos ou bens materiais. Em caso de natimorto este benefício não será disponibilizado.

### 11.) – Benefício Cesta Natalidade

11.1) – O presente benefício será disponibilizado aos trabalhadores quando do nascimento de filho e tem como objetivo encaminhar produtos úteis ao recém-nascido e sua mãe.

11.2) – Devido ao caráter social este benefício não poderá ser prestado em espécie (dinheiro ou outra opção equivalente) e será entregue diretamente na residência da mãe do recém-nascido, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”. Em caso de natimorto este benefício não será

11.3) - Nos casos em que a entrega seja inviável, por se tratar de região de alto risco aos prestadores ou de difícil acesso ao local, excepcionalmente poderá ser substituído por crédito mensal em conta corrente, para compra de materiais farmacêuticos, não podendo ser creditado o valor total de uma única vez, para que não haja desvio na finalidade deste benefício.

## 12.) – Benefício Farmácia

12.1) – O presente benefício tem como objetivo permitir o acesso familiar a medicamentos, em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador, podendo disponibilizar uma verba adicional por um período, para que os medicamentos não tenham custos à família, além de descontos em rede credenciada de farmácias.

12.2) – Caso disponibilizado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS” será encaminhado um cartão físico e nominal com validade de 3 (três) anos, que será entregue na residência do trabalhador ou arrimo da família, para descontos em rede credenciada.

12.3) – Neste cartão será creditado a verba adicional definida pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”.

12.4) – O cartão é pessoal e intransferível, ficando o beneficiário responsável pela sua guarda e utilização do saldo disponível.

Versão: 151014 Página 9 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

Sua entrega ou utilização a terceiros será de sua inteira

12.5) – Em caso de perda o cartão poderá ser repostado por solicitação do trabalhador ou arrimo da família. O custo da segunda via, será de inteira responsabilidade do trabalhador ou sua família.

## 13.) – Benefício Aposentadoria

13.1) – O presente benefício, tem como objetivo gratificar, por mera liberalidade, os trabalhadores pelos serviços prestados ao segmento profissional, quando da sua aposentadoria por tempo de contribuição ou idade, com a disponibilização de verba definida pelos sindicatos no valor e número de parcela indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”,

sem qualquer comprovação de gastos.

13.2) – Para fazer jus a este benefício, o trabalhador deverá apresentar cópia da carta de concessão de sua aposentadoria e comprovar que esteve atuando no segmento há pelo menos 5 (Cinco) anos consecutivos, a contar do pedido de requerimento da aposentadoria, ou 10(Dez) anos com interrupções desde que os 2 (Dois) últimos anos ininterruptos no segmento. Tal comprovação deverá ser feita obrigatoriamente através de carteira de trabalho.

14.) – Benefício Orientação

14.1) – Tem como objetivo a disponibilização de um(a) assistente social profissional que irá até a residência do trabalhador ou arrimo da família, para levantamento da situação familiar visando sua reestruturação, promovendo as orientações necessárias por meio de laudos e relatórios, encaminhados aos familiares e sindicatos, em caso de incapacitação permanente ou falecimento de trabalhador.

14.2) – O valor deste benefício será encaminhado diretamente ao assistente social profissional destacado ao atendimento da família, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”.

15.) – Benefício Capacitação

15.1) – O presente benefício tem como objetivo criar novas oportunidades profissionais aos familiares, nos casos de incapacitação permanente ou falecimento do trabalhador, por meio de cursos de capacitação profissional na área de interesse do beneficiado, para manutenção e melhoria da renda familiar, podendo incluir sua locomoção e alimentação.

15.2) – A prestação deste benefício está vinculada à efetiva

matrícula do beneficiado em curso de capacitação profissional e apresentação de declaração firmada pela entidade de ensino, contendo a razão social, CNPJ e dados bancários da escola, assim como os dados do aluno e curso pretendido.

Versão: 151014 Página 10 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

15.3) – O valor do benefício, definido pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS” será encaminhado diretamente à escola, para pagamento do curso pretendido e aquisição de materiais didáticos necessários. Caso o curso tenha um valor menor que o disponibilizado pelos sindicatos, a diferença será creditada diretamente na conta corrente do aluno, para contribuir no custeio de condução e

15.4) – Caso este benefício esteja disponibilizado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS” e não contenha valor específico, o mesmo será prestado gratuitamente pelos sindicatos envolvidos através de cursos profissionalizantes por eles administrados.

### 16.) – Benefício Cultural

16.1) – Este benefício tem como objetivo viabilizar o acesso cultural e social do trabalhador e seus familiares, através da aquisição de material literário para formação e reestruturação da família, quando da comprovação de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador.

16.2) – O beneficiado terá direito a uma verba mensal, disponibilizada por meio de cartão físico e que será entregue na residência do trabalhador ou arrimo da família, no valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE

16.3) - Por ter cunho social e estritamente cultural, o valor somente poderá ser utilizado para compras nas Lojas Saraiva, Siciliano ou nos sites [www.saraiva.com.br](http://www.saraiva.com.br) e [www.siciliano.com.br](http://www.siciliano.com.br).

16.4) – O prazo de validade estará impresso junto ao cartão o qual será remetido para a residência do trabalhador ou arrimo da família.

16.5) – O beneficiado é responsável pela guarda do cartão e utilização do saldo disponível. A entrega ou utilização do cartão por terceiros será de sua inteira responsabilidade.

16.6) – O cartão, por ser um vale-compra ao portador e sem identificação, não será repostado em hipótese alguma.

17.) – Manutenção da Renda Familiar

17.1) – Este benefício tem como objetivo disponibilizar ao trabalhador ou arrimo da família, valores mensais depositados diretamente na sua conta corrente, na ocorrência de incapacitação permanente ou falecimento do trabalhador, com intuito de cobrir as despesas básicas da família por um período de adaptação, reestruturação e viabilidade de novas rendas aos familiares.

17.2) – O número de parcelas e envio do valor mensal, definido pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”, será encaminhado todo dia 5 ou 20 do mês, dependendo da data de recebimento dos documentos solicitados expressamente pela gestora.

Versão: 151014 Página 11 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

17.3) – Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) beneficiário deve um deles representar os demais, apresentando declaração por ele assinada, juntamente com duas

testemunhas e firmas reconhecidas em cartório, assumindo a veracidade das informações e responsabilidade pela distribuição dos valores.

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

17.5) - As demais parcelas, auferirão rendimentos de poupança, os quais serão disponibilizados juntamente com a última parcela a que o trabalhador faça jus.

18.) – Benefício Alimentar

18.1) – Este benefício tem como objetivo encaminhar mensalmente, 50kg de alimentos de variedade e de boa qualidade, diretamente na residência do trabalhador ou arrimo da família, nos casos de incapacitação permanente ou falecimento do trabalhador.

18.2) – O valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”, será encaminhado diretamente na residência do trabalhador ou do arrimo. Nos casos em que a entrega seja inviável, por se tratar de região de alto risco aos prestadores ou de difícil acesso ao local, excepcionalmente poderá ser substituído por crédito mensal em conta corrente, para compra de mantimentos em redes de supermercados, não podendo ser creditado o valor total de uma única vez, para que não haja desvio na finalidade

19.1) – Este benefício tem como objetivo disponibilizar um agente habilitado que tomará todas as providências e acompanhamentos necessários ao funeral e sepultamento, independente da causa, local, ou horário do falecimento.

19.2) – A carteira profissional de trabalho ou ficha de registro de empregado, com a identificação da empresa, será o único documento necessário para início imediato da prestação dos serviços funerários.

Posteriormente o Sindicato ou a Gestora poderá solicitar outros documentos para continuidade da prestação dos demais benefícios.

19.3) – A prestação personalizada dos serviços funerais e sepultamento será custeada até o valor limite definido pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”, de acordo com o credo religioso da família do trabalhador.

19.4) – Ao comunicar falecimento, o arrimo da família poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo. O valor ou a diferença será disponibilizado em conta corrente em parcela única, após recebimento pela Gestora, dos documentos que possibilitem a identificação do beneficiário.

Versão: 151014 Página 12 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

20.) – Benefício Financeiro Imediato

20.1) – Tem como objetivo disponibilizar um valor diretamente ao arrimo da família no momento da realização dos procedimentos funerais, para despesas emergenciais, sem comprovação de gasto.

20.2) – O valor e número de parcela definido pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS” será entregue ao arrimo da família, quando da realização dos procedimentos funerais ou em até 24 (vinte e quatro) horas do falecimento, desde que seja comunicado formalmente à Gestora, neste prazo, com a indicação dos dados necessários para as providências administrativas.

21.) – Reembolso de Rescisão

21.1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pelos sindicatos e indicado no item “TABELA

DE BENEFÍCIOS”, em decorrência de rescisão trabalhista havida em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento do trabalhador. O empregador deverá encaminhar a Gestora, seus dados bancários para crédito e cópia do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho devidamente assinado ou documento equivalente.

#### 22.) – Reembolso de Licença Maternidade

22.1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”, em decorrência do afastamento da trabalhadora por licença maternidade. O empregador deverá encaminhar a Gestora, seus dados bancários para crédito e cópia da certidão de nascimento do recém-nascido. Em caso de natimorto este benefício não será

#### 23.) – Reembolso de Licença Paternidade

23.1) – Tem como objetivo reembolsar o empregador até o valor limite determinado pelos sindicatos e indicado no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”, em decorrência do afastamento do trabalhador por licença paternidade. O empregador deverá encaminhar a Gestora, seus dados bancários para crédito e cópia da certidão de nascimento do recém-nascido. Em caso de natimorto este benefício não será

#### 24.) – Incapacitação Permanente para o Trabalho

Versão: 151014 Página 13 de 16

### MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

#### Benefício Social Familiar

24.1) – O presente benefício foi elaborado exclusivamente para atender os trabalhadores que forem considerados total e permanentemente incapacitados para o exercício de atividades profissionais, não estando amparadas as demais incapacitações.

24.2) A incapacitação total e permanente deverá ser comunicada pelo empregador, diretamente à gestora, mediante preenchimento de formulário disponível no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), no prazo de até 90 (noventa) dias a contar da ciência desta incapacitação permanente por parte do empregador.

24.3) – Nessa condição, os trabalhadores poderão fazer jus ao:

Benefício Orientação, Benefício Capacitação, Manutenção de Renda Familiar e Benefício Alimentar, caso disponibilizados no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”, na forma e condição prevista pelos sindicatos.

24.4) – Visando o atendimento imediato do trabalhador, manutenção do seu sustento e amenizar os problemas financeiros e alimentares, poderá ser antecipada a prestação da Manutenção de Renda Familiar e Benefício Alimentar, pelo período de dois meses consecutivos, mediante apresentação à gestora, de declaração ou relatório médico informando o CID da doença e a incapacitação total e permanente do

24.5) – A prestação antecipada indicada anteriormente será deduzida da totalidade dos benefícios definidos pelos sindicatos e indicados no item “TABELA DE BENEFÍCIOS”, e as demais serão continuadas após a comprovação da incapacitação total e permanente pelas instituições

25.1) – Cônjuge e filhos menores de 18 anos, oficialmente reconhecidos e dependentes econômico do trabalhador assistido, poderão fazer jus a Benefícios, desde que, estes tenham sido definidos pelos sindicatos e serão prestados nas mesmas condições previstas nos itens respectivos deste Manual de Orientação e Regras, no valor e número de parcela indicados no item “TABELA DE

26.) – Disposições Gerais

26.1) – Caso o Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho assinada

pelos sindicatos contenham informações desconstradas com este Manual de Orientação e Regras, prevalecerá a condição prevista neste manual.

26.2) – O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

Versão: 151014 Página 14 de 16

## MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS

### Benefício Social Familiar

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

27.) – Benefícios Definidos Pelos Sindicatos:

27.1) – Os benefícios sociais definidos pelos sindicatos serão prestados aos trabalhadores e suas famílias, nos valores e número de parcelas indicados na “TABELA DE BENEFÍCIOS” abaixo.

27.2) – Estes benefícios sociais estão vinculados ao boleto disponibilizado pela gestora no site: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) no valor de R\$ 9,00 (nove reais) por trabalhador.

### TABELA DE BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS INDICADOS DE PARCELAS	BENEFÍCIO DISPONÍVEL VALORES EM R\$	AO CÔNJUGE E FILHOS MENORES	NÚMERO	
ITEM “10”	SIM	01	300,00	
ITEM “11”	SIM	01	100,00	
ITEM “12”	SIM	NÃO	01	200,00
ITEM “13”	NÃO	00	0,00	
ITEM “14”	NÃO	NÃO	00	0,00

ITEM "15"	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "16"	NÃO	NÃO	00	0,00
ITEM "17"	SIM	NÃO	12	605,00
ITEM "18"	SIM	NÃO	12	240,00
ITEM "19"	SIM	NÃO	01	1.900,00
ITEM "20"	SIM	NÃO	01	850,00
ITEM "21"	SIM		01	1.000,00

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