

SICEPOT-MG E UNIMED SEGUROS FIRMAM APÓLICE COLETIVA DE SEGURO DE VIDA

As empresas associadas ao SICEPOT poderão aderir à Apólice Coletiva de Seguro UNIMED/ SICEPOT com condições e valores especiais.

Nos termos do disposto na Cláusula Décima Sétima da CCT 2021/2022, as empresas deverão contratar, em favor dos seus empregados, um Seguro de Vida em Grupo que atenda as coberturas mínimas ali estabelecidas.

O SICEPOT-MG, seguindo no propósito de oferecer às suas associadas, convênios vantajosos para o setor, assinou com a UNIMED SEGUROS uma Apólice Coletiva com validade de 3(três) anos, que atende ao disposto na nossa CCT. Importante destacar que o valor do Prêmio por Vida a ser pago pela empresa que aderir à Apólice Coletiva será extremamente vantajoso, em se comparando aos valores praticados no mercado.

As empresas poderão aderir à Apólice Coletiva a qualquer momento valendo a Cobertura a partir do dia 1º do mês subsequente.

Ressaltamos dois importantes pontos que constam do contrato firmado:

- **Empregado afastados** - Nos casos de empresa com seguro vigente que venha a migrar para o Seguro UNIMED, os afastados serão aceitos mediante comprovação de que faziam parte do seguro anterior com as mesmas coberturas/capitais/condições. Os casos em que se fizer necessário alteração de condição, o caso seguirá para análise da Área Técnica da UNIMED.
- **Número de vidas** - Devido as características do setor, a empresa não terá quantidade mínima de segurados junto à UNIMED, podendo o nº de vidas flutuar sem que haja qualquer alteração nos valores e condições por vida.

Havendo alteração no Seguro de Vida em Grupo nas Convenções Coletivas subsequentes, será efetuado Termo Aditivo, podendo haver alteração no valor a ser pago por vida.

Para aderir à Apólice Coletiva SICEPOT-MG/ UNIMED Seguros, a empresa deverá apresentar os seguintes documentos:

- a) Cópia do cartão do CNPJ atualizado;
- b) Cópia do contrato social e suas alterações;
- c) Cópia do comprovante de vínculo da empresa com o Sindicato;
- d) Proposta de contratação do Seguro, assinada por um dos sócios mencionados no Contrato Social ou por pessoa legalmente habilitada a representar a empresa;
- e) Relação de vidas do grupo segurável.

PREVIDENCIÁRIO**CONSULTAS POR EMPRESAS A BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DOS EMPREGADOS**

De acordo com o art. 76-B do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3048/99, a empresa terá acesso às decisões administrativas de benefícios requeridos por seus empregados, resguardadas as informações consideradas sigilosas.

A empresa terá acesso às informações sobre espécie do benefício, datas de requerimento, concessão, início e cessação, quando houver, além da situação em que ele se encontra no momento da consulta, para avaliar o disposto nos artigos 49, parágrafo único do 69, 72 e 346 do Decreto 3048/99 e 4º da Lei 13.982/2020.

Visando regulamentar o acesso foi publicada a **Portaria DIRBEN/INSS nº 1.012, de 6 de abril de 2022 que dispõe que os empregadores** "terão acesso às decisões administrativas de benefícios requeridos por seus empregados, resguardadas as informações consideradas sigilosas".

Para consultar o rol de empregados titulares de benefícios previdenciários, é necessário informar o número do CNPJ e a senha da Empresa, acesso que pode ser obtido junto à Unidade de Atendimento ao Contribuinte da Receita Federal do Brasil da jurisdição do estabelecimento centralizador (raiz ou estabelecimento centralizador).

Na prática, agora o instituto permite que as empresas tenham acesso aos detalhes dos processos administrativos de um segurado, vinculado aquela empresa, que tenha entrado com pedido de aposentadoria ou outro benefício referente ao INSS.

Para acessar as informações, a empresa deverá realizar um cadastro prévio na Receita Federal, do contrário não terá acesso aos processos daquele colaborador.

Entre os benefícios que podem ser consultados pela empresa, estão:

- Auxílio por incapacidade temporária;
- Auxílio-acidente;
- Aposentadorias;
- Pensão por morte acidentária;
- Antecipação de auxílio por incapacidade temporária.

Antes da medida, os empregadores já possuíam acesso a solicitações relacionadas ao benefício de auxílio-doença e auxílio-acidente, já que envolviam o empregador, mas agora o acesso foi ampliado.

VIAGEM A SERVIÇO DA EMPRESA – HORAS EXTRAS?

Não há previsão na legislação trabalhista acerca do tratamento que deve ser dado às horas despendidas em viagem pelo empregado a serviço da empresa.

O entendimento jurisprudencial é no sentido de considerar como de serviço efetivo o tempo durante o qual os empregados permanecem viajando por determinação da empresa, tendo em vista que o despendimento desse tempo se dá em função do trabalho.

Assim, se o período trabalhado durante o dia, incluindo o tempo gasto em viagem, extrapolar a jornada normal de trabalho (em geral, 8 horas diárias e 44 semanais), o excesso deverá ser remunerado como extraordinário com o respectivo acréscimo legal, ou seja, no mínimo, 50% sobre o valor hora normal, ou outro percentual mais favorável previsto no documento coletivo de trabalho da categoria profissional respectiva (acordo, convenção coletiva ou sentença normativa).

Quanto ao período em que os referidos empregados permanecem na cidade de destino, sem trabalhar, aguardando ordens, as decisões trabalhistas não são uniformes, havendo entendimentos nos seguintes sentidos:

- a) Referido intervalo entre jornadas será considerado como tempo à disposição do empregador, devendo ser remunerado, aplicando-se por analogia, o regime de sobreaviso no serviço ferroviário, situação em que tais horas seriam remuneradas à razão de 1/3 do salário hora normal;
- b) Tais períodos são considerados apenas como intervalo para repouso, sem qualquer remuneração.

Em virtude da divergência existente, cabe à empresa, diante da ausência de disposição expressa nos citados documentos coletivos de trabalho, adotar um dos critérios mencionados, lembrando que o empregado que se sentir lesado poderá provocar a manifestação do Poder Judiciário, ao qual caberá a solução definitiva da controvérsia.

Caso o empregado tenha de pernoitar em hotel, não há que se falar em horas extras relativas ao pernoite, desde que ele não esteja à disposição do empregador aguardando ordens.

Vale ressaltar que os empregados que exercem atividades externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não estão sujeitos a controle de jornada e, portanto, não lhes assiste o direito ao recebimento de horas extras.

Veja algumas decisões judiciais sobre o assunto:

“[...] Horas extras. A alteração na forma de contagem das horas extras levada a efeito pela reclamada, foi respaldada em cláusula normativa, não se revestindo de ilegalidade, sobretudo porque não se verifica a existência de prejuízos ao autor, em face de tal alteração. *Horas in itinere* – As horas despendidas no deslocamento de retorno do autor à cidade de Caxias do Sul devem ser remuneradas, na medida em que representam tempo à disposição da empresa [...]” (TRT 4ª R. – RORA 44463.401/95-0 – 6ª T. – Rel. Juíza Rosane Serafini Casa Nova – j. 17.11.2003)

“Horas extras em viagens – Sustenta o recorrente que o deferimento de horas extras nos deslocamentos do reclamante para P. Alegre equivale ao deferimento de horas *in itinere*. Aduz que o tempo de deslocamento não pode ser tido como horário trabalhado. Sem razão. O reclamante não viajava por seu interesse, mas sim para cumprir interesse do banco, mesmo que para seu aprimoramento profissional. O tempo de viagem significa horas à disposição do empregador, porque dava-se em atendimento a comando do mesmo. Provimento negado. [...]” (TRT 4ª R. – RO 80199.921/99-7 – 8ª T. – Rel. Juiz Conv. Marçal Henri Figueiredo – j. 21.08.2003)

“[...] Horas extras – Tempo de deslocamento. Todo o tempo gasto em função do trabalho deve ser remunerado. Caso em que o tempo de viagem, em função do trabalho, é deferido como jornada extraordinária”. (TRT 4ª R. – RO 00716.521/00-8 – 6ª T. – Relª Juíza Conv. Maria Cristina Schaan Ferreira – j. 18.12.2002)

“Jornada de trabalho – Tempo gasto em viagem – Integração – Faz parte integrante da jornada de trabalho do empregado o tempo despendido entre o término de suas atividades de entrega de mercadorias em outras localidades e a chegada à cidade de onde partiu no início da jornada de trabalho, pois tal período configura tempo à disposição do empregador, nos termos do disposto no artigo 4º da CLT”. (TRT 12ª R. – RO-V 00188-2001-021-12-00-0 – (11787/2002) – Florianópolis – 3ª T. – Relª Juíza Gisele Pereira Alexandrino – j. 08.10.2002)

(CF/1988, art. 7º, inciso XVI; CLT, arts. 62, I, e 244, § 2º)

Fonte: IOB Boletim Legislação Trabalhista e Previdenciária – Manual de Procedimentos 03/2022 p. 11 e 12.

Conheça o novo convênio **SICEPOT MG e Atenta Saúde.**

ATENTA SAÚDE O CUIDADO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO QUE A SUA EMPRESA PRECISA

atenta SAÚDE **SICEPOT MG**

SAIBA MAIS

Serviço exclusivo para associados