



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007370/2013  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/07/2013  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034682/2013  
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.015516/2013-27  
DATA DO PROTOCOLO: 05/07/2013

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

SINDERER-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP, CNPJ n. 60.258.985/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL EUGENIO RIVAS MENDEZ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE SAO PAULO, CNPJ n. 60.539.053/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO DE FREITAS;

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 junho de 2013 a 31 de maio de 2014 e a data-base da categoria em 1º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Será aplicada para todos os empregados nas empresas de Refeições Coletivas, Cozinhas Industriais, Empresas Prestadoras de Serviços em: Cozinhas Industriais, Hospitais, Bancos, Escolas Públicas e Particulares (Refeição Escolar), Comércio, Empresas Públicas, Estatais, Privadas e demais locais onde as refeições sejam transportadas e/ou servidas coletivamente**, com abrangência territorial em **Cotia/SP, Itapeverica da Serra/SP, São Paulo/SP e Taboão da Serra/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O Salário Normativo da categoria profissional será reajustado em 9,3% (nove vírgula três por cento), isto é, R\$ 865,65 (oitocentos e sessenta e cinco reais e sessenta e cinco centavos) mensais, a partir de 01 de junho de 2013 ou R\$ 3,9348 (três reais nove mil trezentos e quarenta e oito milésimos de centavos) por hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A partir de 01 de junho de 2013 o Salário Normativo para Cozinheiro (a) será de R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais) mensais, ou R\$ 4,4545 (quatro reais quatro mil quinhentos e quarenta e cinco milésimos de centavos) por hora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A partir de 01 de junho de 2013 o Salário Normativo para Copeiro (a) Hospitalar será de R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais) mensais, ou R\$ 4,00 (quatro reais) por hora.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** ? Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão reajustados com aplicação dos percentuais de: 8,3% (oito vírgula três por cento) a partir de 01 de junho de 2013, para aplicação na faixa salarial de até 2 (dois) pisos normativos, isto é, R\$ 1.731,30 (um mil setecentos e trinta e um reais e trinta centavos), e 8% (oito por cento) a partir de 01 de junho de 2013, para aplicação na faixa salarial de 2 (dois) até 4,5 (quatro vírgula cinco) pisos normativos, R\$ 3.895,42 (três mil oitocentos e noventa e cinco reais e quarenta e dois centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os trabalhadores que perceberem em maio de 2013 salários nominais superiores a R\$ 3.895,42 (três mil oitocentos e noventa e cinco reais e quarenta e dois centavos), terão seus vencimentos reajustados em R\$ 311,63 (trezentos e onze reais e sessenta e três centavos), correspondentes ao limite estabelecido no "caput" desta cláusula. Acima deste limite haverá livre negociação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsória ou espontaneamente, no período de 01 de Junho de 2.012 a 31 de Maio de 2.013, à exceção de aumento real. Excetuam-se da mesma forma, os aumentos decorrentes de: Implementação de idade, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo/ Função ou estabelecimento e equiparação salarial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O índice de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data base, terá como limite o salário do empregado exercente da mesma função. Na hipótese de o empregado não ter paradigma, ou, em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data base, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 avos da taxa de reajustamento por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias com adição ao salário da época da contratação. (Instrução Normativa do TST n.º 01/76, inciso X), obedecida a seguinte tabela.

Mês / Ano	8,3% de Reajuste	Fator Multiplicador	8,0% de Reajuste	Fator Multiplicador
Junho/2012	8,3000	1,083000	8,0000	1,080000
Julho/2012	7,5828	1,075828	7,3096	1,073096
Agosto/2012	6,8703	1,068703	6,6236	1,066236
Setembro/2012	6,1626	1,061626	5,9420	1,059420
Outubro/2012	5,4595	1,054595	5,2647	1,052647
Novembro/2012	4,7611	1,047611	4,5917	1,045917
Dezembro/2012	4,0673	1,040673	3,9231	1,039231
Janeiro/2013	3,3781	1,033781	3,2587	1,032587
Fevereiro/2013	2,6935	1,026935	2,5986	1,025986
Março/2013	2,0134	1,020134	1,9427	1,019427
Abril/2013	1,3378	1,013378	1,2910	1,012910
Mai/2013	0,6667	1,006667	0,6434	1,006434

#### Pagamento de Salário ? Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - SEGUIMENTO DE REFEIÇÃO ESCOLAR

As empresas fornecedoras de mão de obra e refeição para estabelecimentos de ensino públicos e privados, deverão seguir a presente Convenção Coletiva de Trabalho em sua íntegra, salvo aditamentos à presente convenção celebrados entre as entidades

Patronal e Laboral.

## **CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão efetuar o pagamento único mensal dos salários, até o 2º (segundo) dia útil bancário do mês subsequente ao vencido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas interessadas em alterar a data de pagamento para o 5º (quinto) dia útil, sem que ocorra adiantamento quinzenal deverão formalizar acordo coletivo com o Sindicato representativo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que optarem por efetuar o pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, terão de efetuar adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) do mês, no valor percentual de 30% (trinta por cento). Para a comprovação do respectivo pagamento, as empresas deverão fazê-lo sob recibo individual.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO COM CHEQUE OU DEPÓSITO**

Quando o pagamento do salário for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa recebê-lo no dia em que estiver previsto o pagamento, sem que seja prejudicado nos seus intervalos para refeição e/ou descanso.

## **CLÁUSULA OITAVA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados, no prazo de até 10 (dez) dias do mês subsequente, demonstrativos de pagamento onde constem: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, banco de horas, comissão e outras de natureza similar), descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA NONA - DESCONTO DE REFEIÇÕES**

As empresas que fornecerem refeições aos seus empregados, poderão efetuar o desconto em Folha de Pagamento, no valor máximo equivalente a 1% (um por cento) do salário nominal, ressalvadas outras vantagens já adquiridas e por elas praticadas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - CONVÊNIOS ODONTOLÓGICOS E MEDICAMENTOS**

As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento de seus empregados às despesas correspondentes aos convênios de medicamentos e tratamentos odontológicos, efetuados junto ao Sindicato da categoria profissional, sempre com a devida autorização do empregado. Até o dia 10 (dez) de cada mês, o sindicato deverá remeter as empresas, autorizações e relação de

desconto.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os valores serão repassados ao sindicato até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto. Nos casos de rescisão contratual efetuar os descontos das parcelas vincendas no termo rescisório.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

As empresas concederão aos empregados, por ocasião das férias, 50% (cinquenta por cento) de antecipação do 13º salário, desde que solicitado pelos mesmos, exceto quando as mesmas ocorrerem nos meses de JANEIRO, NOVEMBRO e DEZEMBRO.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Pagamento de multa de 10% (dez por cento) do salário nominal, em benefício ao trabalhador, por atraso no pagamento de qualquer das parcelas do 13º salário.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO**

Quando da ocorrência de horas extraordinárias à jornada normal de trabalho, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas, a exceção daquelas realizadas no Descanso Semanal Remunerado e Feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas somente poderão implantar seu banco de horas, após acordo coletivo formalizado com o sindicato da categoria profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na ocorrência de feriados coincidirem com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia, durante a semana respectiva.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - É facultada as empresas a prorrogação de jornada prevista no Art. 59 da CLT., devendo as mesmas comunicar ao Sindicato dos Empregados os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob a jurisdição deste.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO POR ANUÊNIO**

Os empregados que por força da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, já tinham adquirido o direito ao anuênio, continuarão percebendo os percentuais a que fizeram jus até 31 de maio de 1997.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os percentuais acumulados de anuênio até 31/05/97 ficarão congelados e, serão aplicados sobre salário reajustado a partir de 01 de junho de 2013.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

Salvo no caso de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno. Para esse efeito, a sua remuneração terá um acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna, respeitado o disposto no Art. 73 da CLT.

### **Outros Adicionais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFLEXOS**

As empresas efetuarão a integração da média das horas extras habituais e do adicional noturno para: Remuneração de Férias, 13º Salário, Descanso Semanal Remunerado, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Aviso Prévio.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

A partir de 01 de junho de 2013 o sindicato profissional iniciará as tratativas, empresa por empresa, para aplicação da legislação pertinente.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA, VALE COMPRA OU CARTÃO MAGNÉTICO**

As empresas concederão a seus funcionários, que percebam até 4,5 (quatro vírgula cinco) salários normativos, R\$ 3.895,42 (três mil oitocentos e noventa e cinco reais e quarenta e dois centavos), Cesta Básica, Vale Compra ou Cartão Magnético, no valor de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), podendo a empresa descontar do empregado o valor máximo de R\$ 2,00 (dois reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para concessão deste benefício, os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o cancelamento do mesmo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Consideram-se faltas justificadas, somente aquelas previstas na legislação em vigor, ressalvando-se que nos casos de afastamentos por motivos legais (maternidade, acidente de trabalho e doença), desde que devidamente atestado, os empregados farão jus ao benefício. O limite de fornecimento de cesta básica ou vale compra será de 12 (doze) meses para os afastamentos por acidente de trabalho e auxílio doença, a partir de 01 de Junho de 2002.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Nos casos de atraso do empregado, tendo o mesmo sido autorizado a ingressar e trabalhar fará jus ao benefício previsto nesta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A Cesta Básica e o Vale Compra ou Cartão Magnético, deverá ser entregue no máximo até o dia 15 (quinze) de cada mês subsequente à aquisição de benefício por parte do empregado.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas se obrigam a enviarem mensalmente 01 (uma) CESTA BÁSICA, igual a que estará sendo concedida aos seus empregados, para o Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Os empregados que forem admitidos em regime de tempo parcial (part time), até o limite de 120 (cento e vinte) horas mensais, receberá mensalmente, um vale compra no valor de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas que não possuírem restaurantes para ser utilizado pelos seus empregados ou não autorizarem que os mesmos se alimentem da refeição preparada no local, a partir de 01 de junho de 2013, concederão um vale refeição no valor de R\$ 16,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos) por dia útil trabalhado.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas concederão, obrigatoriamente a partir do mês subsequente ao vencimento do contrato de experiência, Plano de Assistência Médica Hospitalar aos seus empregados e dependentes legais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no Plano de Assistência Médica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para manutenção do Plano de Assistência Médica Ambulatorial as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto de, no máximo, 30% (trinta por cento) do custo mensal do Plano adotado pela empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas se obrigam, sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional, a exibirem formalmente o valor que está sendo pago a título de Assistência Médica.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Comprovado pelo empregado (a) que submeterá a cirurgia, marcada anteriormente à comunicação de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a empresa manterá o pagamento da Assistência Médica até a realização da cirurgia.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os empregados afastados por auxílio doença ou acidente do trabalho continuarão no plano de assistência médica hospitalar até 12 (doze) meses sem custo para os mesmos. Após os 12 meses a empresa fica desobrigada da manutenção do afastado no plano médico. Para tanto a empresa deverá comunicar o empregado afastado sobre sua continuidade ou não no plano médico.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Para aplicação do parágrafo quinto desta cláusula o empregado será comunicado por correspondência registrada pela empresa. O não comparecimento do empregado no prazo de 60 (sessenta dias), a partir de sua ciência, autorizará a empresa a proceder a sua exclusão.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** ? Fica acordado a inclusão na convenção coletiva de 2014 a cláusula de co-participação com mesma redação da convenção coletiva de data base abril.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**

Na ocorrência de morte ou invalidez permanente do empregado, devidamente atestadas pela Previdência Social, a empresa pagará ao próprio ou ao seu dependente legal, uma indenização equivalente a 3,5 (três e meio) salários normativos da Categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que subvencionam no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos custos de seguro de vida em grupo para seus empregados, ficam dispensadas do cumprimento desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ficam dispensadas do cumprimento desta cláusula, em caso de morte, as empresas que subvencionarem, integralmente, o custo com o funeral dos empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Todas as situações de morte de funcionários, independente do tempo de empresa, devem ser homologadas no Sindicato Profissional com alvará judicial.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE**

Durante a vigência da presente Convenção, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão as empregadas com filhos de até 48 (quarenta e oito) meses de idade, o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para os trabalhadores que percebam até 2 (dois) salários normativos e de 20% (vinte por cento) do salário normativo para os que percebam acima de 2 (dois) salários normativos por mês para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empregadas com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do Filho e declaração da entidade creche.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os signatários convencionam que as concessões das vantagens contidas no "CAPUT" e PARÁGRAFO PRIMEIRO desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos primeiro e segundo do Artigo 389 da C.L.T., Portaria Nº 1 do DNSHT de 15/01/69, bem como, da Portaria nº 3296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Para recebimento do reembolso previsto no "CAPUT" da cláusula, a empregada deverá apresentar recibo do pagamento da entidade no prazo, de 30 dias da data do respectivo pagamento.

### **Contrato de Trabalho ? Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA**

Será garantido ao empregado admitido para substituir outro, o maior salário pago ao exercente da mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos acima, será garantido o salário inicial, ou maior salário pago a cada função.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não se incluem na garantia prevista nesta cláusula, as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Será garantido ao empregado substituto, em substituição que tenha caráter eventual, o mesmo salário do empregado substituído, sem considerar vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Não se aplica a garantia supra, quando o substituído estiver sob o amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar 30 (trinta) dias, aplicar-se á o disposto no *caput* desta cláusula.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não será admitido contrato de experiência quando se tratar de readmissão de funcionários para o mesmo cargo, por prazo máximo de 12 (doze) meses, contado do efetivo desligamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica vedada qualquer redução salarial para o empregado que percebia o salário normativo da categoria e que foi recontratado por outra concessionária na mesma unidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica garantido pela empresa a contagem do tempo de trabalho executado sob este regime como período de experiência, sendo este incorporado, caso o mesmo seja efetivamente contratado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O período trabalhado como temporário somado ao período considerado como de experiência, não poderá ultrapassar o prazo de 90 (noventa) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTEGRAÇÃO**

No primeiro dia de trabalho as empresas se comprometem a promover a integração do novo empregado junto à equipe e demonstrar os equipamentos de uso cotidiano, individuais e coletivos, além das instruções necessárias para evitar acidentes de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL**

As empresas concederão ao trabalhador em **?TESTE ADMISSIONAL?** a alimentação e vale transporte para este dia.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O período de **?TESTE ADMISSIONAL?** será limitado a 1 (um) dia, não superando a 8 (oito) horas.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Mediante solicitação, a empresa fornecerá carta de referência a ser entregue por ocasião da rescisão contratual sem justa causa ou pedido de demissão.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

O empregado demitido sob alegação de falta grave, nos termos do Artigo 482 da C.L.T., deverá ser comunicado por escrito e contra recibo, das razões determinantes de sua dispensa, sob pena de torná-la imotivada. No caso do empregado recusar-se a assinar a Carta de Dispensa, esta deverá ser lida e assinada na presença de duas testemunhas.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

### **A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias.**

*I - o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou:*

*II - o décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.*

*§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.*

*§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.*

*§ 3º - A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula, sujeitará o empregador ao pagamento em favor do empregado, o valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.*

*§ 4º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.*

*§ 5º - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data-base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, § 6º, da CLT.*

### **B) Prazo para realização da homologação.**

*As homologações deverão ser realizadas nos prazos abaixo elencados, desde que o pagamento das verbas rescisórias tenha ocorrido nos prazos previstos nos itens I E II.*

*I- O décimo quinto dia subsequente ao término do contrato, quando o aviso for trabalhado ou*

*II- o vigésimo quinto dia subsequente a data dispensa/demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.*

*§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.*

*§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.*

*§ 3º - A inobservância dos prazos acima previstos sujeitará ao empregador o pagamento em favor do empregado o valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando comprovadamente o trabalhador tiver dado causa a mora.*

## **Aviso Prévio**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO AVISO PRÉVIO

### a) AVISO PRÉVIO DE ACORDO COM A LEI 12.506/2011

De acordo com a Lei 12.506/2011, o aviso prévio proporcional terá variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço prestado pelo empregado na mesma empresa ou empregador. Para toda a relação contratual que supere 01 (um) ano de duração, contados a partir da data de admissão do empregado, deverá ser acrescido 03 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

*§ 1º - A lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado, isto significa que os avisos prévios iniciados*

antes da Lei nº 12.506, de 11.10.2011, não serão regidos pela nova lei;

§ 2º - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12506/2011 é aplicada exclusivamente em benefício do empregado, ou seja, nos casos de pedido de demissão, o trabalhador apenas cumprirá 30 (trinta) dias de aviso prévio trabalhado, não sofrendo qualquer acréscimo de dias neste período. A mesma regra se aplica para o aviso prévio indenizado;

§ 3º - A Lei 12.506/11 em nada alterou o artigo 488 da CLT ? Consolidação das Leis do Trabalho, logo, continua em vigor a redução da jornada diária de trabalho em duas horas ou a redução de 07 (sete) dias corridos durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer prejuízo na remuneração;

§ 4º - O período do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais, isto significa que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais, inclusive seus reflexos no pagamento do 13º salário e férias na rescisão;

§ 5º - Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84;

§ 6º - As cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitadas à proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506/2011.

#### b) DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica o empregado dispensado do trabalho sem qualquer ônus, e o empregador dispensado do pagamento de salários, sempre que, no curso do aviso prévio, **nos casos de dispensa por parte da empresa**, empregado comprovar a obtenção de um novo emprego através de correspondência da futura empresa, solicitando seu afastamento.

§ 1º - O empregado demissionário deverá cumprir o período previsto no aviso prévio caso contrário deverá ser descontado o período não trabalhado.

§ 2º - Quando a dispensa do empregado for motivada pelo empregador e este determinar que o aviso prévio seja trabalhado, não poderá a prestação de serviços durante o curso do aviso prévio ser suspensa pelas empresas, sob pena de descaracterização do instituto do aviso prévio, previsto no artigo 487, da CLT.

§ 3º ? Caso a empresa necessite, poderá ser solicitada a permanência do trabalhador por um período de 10 (dez) dias, para encerramento de pendências.

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

### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA - PROVISÓRIA

Assegura-se estabilidade no emprego durante o período que faltar para aposentar-se, ao empregado, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, considerando o prazo de 35 anos completos para o sexo masculino e de 30 anos para o sexo feminino de contribuição para a previdência social ou de 65 anos de idade para o sexo masculino e de 60 anos completos para o sexo feminino, se cumprido a carência mínima de 180 meses de contribuição para a Previdência Social, como determina a legislação vigente e condicionada aos subitens abaixo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Tenham uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Que o empregado comunique o seu período de estabilidade de 24 (vinte e quatro meses) com no máximo 60 dias do início da estabilidade previsto nesta cláusula, em forma de ofício assinado por si em 02 (duas) vias de igual teor

e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A garantia estabelecida na presente subcláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa, e/ou a não comunicação ao empregador em até 60 dias após o início da estabilidade, prevista nesta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Empregados elegível que a partir junho de 2012 que detém menos de 24 (vinte e quatro) meses de estabilidade, deverão comunicar o empregador, conforme previsto no parágrafo segundo em até 60 dias do registro desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADES: AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTE TRABALHO/SERVIÇO MILITAR/GESTANTE**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO: AUXILIO DOENÇA** - Garantia de emprego de 30 (trinta) dias após a alta da Previdência Social ao trabalhador afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: ACIDENTE DE TRABALHO** - Garantia de emprego ao trabalhador vitimado por acidente de trabalho nos termos previstos na lei 8.213/91.

**PARÁGRAFO TERCEIRO: SERVIÇO MILITAR** - As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a época do alistamento, até 30 (trinta) dias após a baixa, desincorporação ou dispensa.

**PARÁGRAFO QUARTO: GESTANTE** - Garantia de emprego à empregada gestante, nos termos do Artigo 7, Inciso XVIII da Constituição Federal, Artigo 10, Inciso II, Alínea "B" da ADCT e Lei nº 9.029 de 13/04/95.

**A** - A empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave.

**B** ? As empresas que necessitarem transferir empregadas gestantes, só poderão fazê-lo dentro do mesmo município em que já presta serviço.

**C** - As empresas que necessitarem transferir empregadas gestantes e que não possuam filiais nas condições descritas no item C deverão proceder à transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original.

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

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REVEZAMENTO 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 HORAS DE DESCANSO**

As empresas que atuam em hospitais e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, sem prejuízo de folga prevista em lei, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expresso e escrito entre o empregador e o empregado, em conformidade com os pressupostos contidos no Art. 7, Inciso - XIV da CF/88. Todavia, os empregadores deverão comunicar ao sindicato dos empregados os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob jurisdição deste.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TEMPO PARCIAL (?PART TIME?)**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociações coletivas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** ? Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

Garantia aos empregados estudantes de abono de faltas em dias de exame em estabelecimento educacional devidamente reconhecido devendo, contudo, haver comunicação prévia de pelo menos 72 (setenta e duas) horas antes do afastamento e sua comprovação 48 (quarenta e oito) horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional.

**PARÁGRAFO ÚNICO** ? Quando dos exames citados, o empregado estudante somente trabalhará um turno, ou se a sua jornada for única, trabalhará a metade.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA PARA INTERNAÇÃO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 05 (cinco) dias ao empregado do sexo feminino ou masculino, para levar ao Médico para fins de internação, filho menor ou dependentes inscritos na Previdência de até 08 (oito) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração da entidade.

**PARÁGRAFO ÚNICO** ? Igualmente assegura-se a ausência remunerada quando ao empregado de sexo masculino ou feminino necessitar ausentar-se nos horários de visita hospitalar, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração da entidade.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

As férias a serem concedidas aos empregados desde que não sejam coletivas, deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada mês ou semana, salvo se houver manifestação expressa, de ambas as partes, de interesse em outro dia de início.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** ? As empresas deverão comunicar o empregado, o período de gozo de suas férias individuais com 30 (trinta) dias de antecedência. O empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto, se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros oriundos com despesas de estada, passagens aéreas, terrestres ou marítimas ou outras, não possíveis de serem canceladas, ou reprogramadas, devidamente comprovadas pelo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** ? Na vigência da presente convenção coletiva, as empresas que necessitarem conceder férias coletivas a

seus empregados, deverão comunicar o sindicato dos empregados, bem como a Delegacia Regional do Trabalho.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

Fica assegurada licença paternidade de 05 (cinco) dias, de acordo com o previsto no Artigo 10, parágrafo primeiro das Disposições Transitórias da CF/88.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE ADOTANTE (LEI Nº 10.421 DE 15 DE ABRIL DE 2002)**

Estende-se a mãe adotiva o direito à licença maternidade e ao salário maternidade, conforme alteração da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto - Lei nº 5.452 de 01/05/1943, e a Lei nº 8.213 de 24/07/1991.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392:

**A** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

**B** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

**C** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

**D** - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

**E** - No caso das seguradas da previdência social adotantes, a alíquota para o custeio das despesas decorrentes desta Lei será a mesma que custeia as seguradas gestantes, disposta no inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS**

As empresas fornecerão, a título de empréstimo, sempre que exigido pela empresa ou obrigatório por Lei os uniformes, EPIS, ferramentas e utensílios, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitado as normas internas de cada empresa; quando exigido, o calçado fará parte integrante do uniforme e, portanto, será gratuito.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica o empregado obrigado a devolver imediatamente EPIS, ferramentas, utensílios e calçados, quando da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de ser descontado na forma da lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica o empregado obrigado a devolver cada uniforme, em até 5 (cinco) dias após o desligamento no local de trabalho, sob pena de ser descontado 50% (cinquenta por cento) de valor de cada uniforme na data da rescisão de contrato.

#### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

Quando ficar constatada, através de Laudo Pericial, a existência de insalubridade, as empresas pagarão um adicional, respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento) do Salário Mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da C.L.T.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Quando ficar constatada, através de Laudo Pericial, a existência de periculosidade, as empresas pagarão um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, e não sobre a remuneração do empregado, nos termos do Parágrafo Primeiro do Artigo 193 da C.L.T.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Aos empregados que trabalham nas dependências de hospitais e que tenham contato direto com os pacientes será pago Adicional de Insalubridade no mesmo grau praticado pelo cliente.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR7**

Nos termos da faculdade contida na Portaria nº 8 do Ministério do Trabalho, de 09 de Maio de 1.996, artigo 01, item 7.3.1.1.1., fica estabelecido que as empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

**PARÁGRAFO ÚNICO - DO DESENVOLVIMENTO PCMSO** - O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: a) admissional; (107.008.8/13) b) periódico; (107.009.6/13) c) de retorno ao trabalho; (107.010.0/13) d) de mudança de função; (107.011.8/13) e) demissional; (107.012.6/13).

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas aceitarão os Atestados Médicos ou Odontológicos fornecidos por médicos ou dentista do Sindicato dos Empregados, desde que os médicos sejam credenciados pelo INSS.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALTA MÉDICA**

No caso de "ALTA MÉDICA" concedida pelo INSS, a empresa que recusar a reintegração imediata do empregado, mediante avaliação própria, efetuará o pagamento dos dias não cobertos por aquele órgão, até a solução do impasse.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Não se aplica o conteúdo deste "CAPUT", quando o próprio funcionário se julgar incapacitado para o desempenho de suas atividades.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão em suas dependências, materiais de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, em caso de necessidade, sem ônus para os mesmos.

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO**

Quando solicitadas, as empresas cederão ao Sindicato dos Empregados local apropriado em suas próprias dependências, a fim de facilitar a sindicalização de seus empregados, desde que previamente autorizado pelo Cliente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTE SINDICAL (LICENÇA)**

Consideração pelos empregadores como de efetivo serviço, de até 02 (dois) de seus empregados durante até 05 (cinco) dias, de uma só vez, no período de vigência da presente Convenção, para o exercício de Mandato Sindical, mediante prévio aviso do Sindicato Profissional, com no mínimo de 10 (dez) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao Sindicato Profissional que mantenha QUADRO DE AVISOS em local visível de fácil acesso aos trabalhadores, para divulgação de comunicados de interesse da Categoria. Os locais serão determinados pela empresa, respeitada as normas internas de seus Clientes.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Será vedada a afixação de material político partidário, ofensivo a quem quer que seja ou que viole a Lei vigente.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - A. A. S.**

As empresas fornecerão, mediante solicitação individual, para fins previdenciários, o Atestado de Afastamento e Salários, no prazo de 10 (dez) dias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FICHA DE REGISTRO**

As empresas se obrigam a manter nos locais de prestação de serviço do trabalhador (unidades/clientes), original e/ou cópia autenticada da ficha de registro de empregados. (ficha de registro cfe previsto no Art. 1º da Portaria 41 de 28/02/2007).

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades sociais dos seus empregados associados ao Sindicato Profissional, no valor correspondente a 2,5% (dois e meio por cento), ao mês, sobre salário nominal, limitado a seis (6) salários normativos da categoria, ou seja, R\$ 5.193,90 (cinco mil cento e noventa e três reais e noventa centavos). Da mesma forma, efetuarão o desconto da taxa adicional de um por cento (1%) dos associados que mantenham ou incluam seus dependentes legais para utilização dos benefícios oferecidos pela entidade profissional. Os descontos máximos serão de R\$ 181,78 (cento e oitenta e um reais e setenta e oito centavos) com dependentes ou R\$ 129,85 (cento e vinte e nove reais e oitenta e cinco centavos) sem dependentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A entidade profissional deverá remeter mensalmente às empresas, duas listagens contendo os nomes dos sócios, uma para sócios sem dependentes que corresponde ao desconto de 2,5% e outra para os sócios com dependentes que corresponde aos 2,5% + 1% de taxa adicional dos dependentes totalizando 3,5%. As empresas deverão informar eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não desconto, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) do piso normativo a juros e correção monetária por funcionário não informado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O recolhimento deverá ser efetuado pelas empresas em guias próprias fornecidas pelo Sindicato, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) do piso normativo mais juros e correção monetária sobre o montante não recolhido ou recolhido em atraso, em favor da entidade profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento remetendo ao Sindicato Profissional, prazo de 5 dias úteis após efetuado o pagamento, relação nominal dos contribuintes e cópia da guia ou boleto competente, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) sobre o piso normativo mais juros e correção monetária sobre o montante recolhido, em favor da entidade profissional.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O desconto da mensalidade social também deverá ser procedido integralmente no mês em que o trabalhador encontrar-se em gozo de férias e/ou tiver sua rescisão contratual rescindida. Já com relação aos afastamentos sem remuneração pela empresa, a entidade profissional deverá ser informada sobre a data e motivo do afastamento.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que não efetuaram o desconto desta contribuição (associativas), nos salários do mês de junho/13, deverão fazê-lo no mês de julho/13 e proceder ao recolhimento ao Sindicato Profissional juntamente com a contribuição do mês de julho/13.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas, a partir de Junho/2013, efetuarão o desconto da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** em Folha de Pagamento, dos empregados não associados, que prestam serviços na base territorial do Sindicato Profissional, no valor percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário nominal ao mês, limitado a 6 (seis) pisos da categoria, R\$ 5.193,90 (cinco mil cento e noventa e três reais e noventa centavos), desconto máximo de R\$ 77,91 (sessenta e sete reais e noventa e um centavos), conforme resolução aprovada na Assembléia Geral Extraordinária específica.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O valor descontado do empregado será recolhido pela empresa até o 5º (quinto) dia útil do mês

subseqüente ao do desconto na conta vinculada do Sindicato dos Empregados através de boleto bancário, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) sobre o piso normativo mais juros e correção monetária sobre o montante não recolhido ou recolhido em atraso, em favor da entidade profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Obrigam-se às empresas a comprovar o recolhimento remetendo ao Sindicato Profissional, prazo de 5 dias úteis, após efetuado o pagamento, relação nominal dos contribuintes e cópia da guia ou boleto competente, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) do piso normativo mais juros e correção monetária sobre o montante recolhido, em favor da entidade profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A empresa procederá ao recolhimento na conta vinculada, citada no parágrafo primeiro, em Guia de Recolhimento, fornecida pelo Sindicato.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Fica garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto, que deverá ser manifestado no prazo de 15 (quinze) dias, a contar do depósito ou protocolo da presente Convenção no Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO** - No mês de março de 2014, será descontada a contribuição sindical mais a contribuição associativa ou assistencial.

**PARÁGRAFO SEXTO** - As empresas que não efetuaram o desconto desta contribuição (assistencial), nos salários do mês de junho/13, deverão fazê-lo no mês de julho/13 e proceder ao recolhimento ao Sindicato Profissional juntamente com a contribuição do mês de julho/13.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas que integram a categoria econômica de restaurantes de coletividade deverão proceder ao pagamento da Contribuição Assistencial ao Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, até o dia **30 de junho de 2013**, proporcional ao número de empregados lotados na base territorial deste sindicato, na forma da seguinte tabela:

<b>Númerode funcionários</b>	<b>Valor</b>
Até 20 funcionários	R\$ 400,00
De 21a 50 funcionários	R\$ 800,00
De 51a100 funcionários	R\$ 1.100,00
De 101a 250funcionários	R\$ 1.800,00
De 251a 500 funcionários	R\$ 3.200,00
De501a1.000 funcionários	R\$ 5.000,00
De1.001a2.000funcionários	R\$ 7.500,00
Acima e 2.000 funcionários	R\$ 10.000,00

**PARÁGRAFO 1º** - Às empresas associadas ao SINDERC, desde que em dia com as suas obrigações, será oferecido um desconto de 50% (cinquenta por cento) na contribuição estabelecida nesta cláusula.

**PARÁGRAFO 2º** - As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 2% (dois pôr cento) sobre o montante devido e não recolhido, acrescidos de juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três pôr cento) ao dia.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, a comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical, em impresso próprio a ser fornecido pelo Sindicato, bem como as relações dos contribuintes, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao recolhimento, sob pena de multa de 10% mais juros e correção monetária sobre o total recolhido.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil por seu representante legal **SINDEREC - Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo**, signatário da presente, se obrigam a recolher as suas expensas diretamente para a respectiva entidade sindical **SINDIREFEIÇÕES-SP - Sindicato dos Trabalhadores em Refeições Coletivas de São Paulo**, a título de **subsídio de benefícios da categoria profissional** o valor de **R\$ 4,00** (quatro reais) por mês, só para os **empregado não associados** e ativos no mês do recolhimento, que será efetuado sempre no **5º** (quinto) dia útil do mês subsequente, em impresso próprio a ser fornecido pelo Sindicato. Para junho de 2014, o presente subsídio será nos mesmos termos da data base abril.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A base de incidência tem como referência o número de empregados que prestam serviços na empresa, dentro da base territorial do Sindicato Profissional, beneficiado por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, no mês do recolhimento.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORO COMPETENTE**

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, as partes elegem o Foro competente da cidade de São Paulo, excluindo-se qualquer outro por mais privilegiado que seja ou possa ser.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido o pagamento de multa, em benefício da parte prejudicada, no valor de 15 (quinze) dias sobre o piso normativo, pôr empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente **CONVENÇÃO COLETIVA**, fica subordinado às normas estabelecidas pelo Artigo 615 da C.L.T.

**DANIEL EUGENIO RIVAS MENDEZ**

Presidente  
SINDEREC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP

CARLOS ALBERTO DE FREITAS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE SAO PAULO