

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP012056/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/10/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR054824/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46473.003528/2016-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/08/2016

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

SINDERC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP, CNPJ n. 60.258.985/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELIEZER PEREIRA SOUZA;

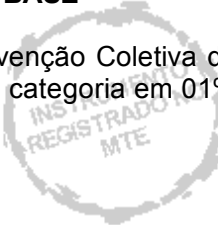
E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES COLETIVAS 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 01º de junho de 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Será aplicada para Trabalhadores em Refeições Coletivas, sendo Cozinhas Industriais, Restaurantes Industriais, e Comissária, exceto merenda escolar e alimentação escolar**, 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 9,83% (nove vírgula oitenta e três por cento), isto é, R\$ 1.144,00 (um mil cento e quarenta e quatro reais) mensais, a partir de 01 de junho de 2016 ou R\$ 5,20 (cinco reais e vinte centavos) por hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A partir de 01 de junho de 2016, o salário normativo para Cozinheiro (a) será de R\$ 1.291,11 (um mil duzentos e noventa e um reais e onze centavos) mensais, ou R\$ 5,87 (cinco reais e oitenta e sete centavos) por hora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** -A partir de 01 de junho de 2016, o salário normativo para Copeiro (a) hospitalar será de R\$ 1.159,37 (um mil cento e cinquenta e nove reais e trinta e sete centavos) mensais, ou R\$ 5,27 (cinco reais e vinte e sete centavos) por hora.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** –Os reajustes serão aplicados nos salários vigentes em 31/05/2016.

**PARÁGRAFO QUARTO** -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,% (oito, por cento) a partir de 01 de junho de 2016, para aplicação na faixa salarial de até 2,5 (dois e meio) pisos normativos, ou seja, de R\$ 1.144,01 (um mil cento e quarenta e quatro reais e um centavo) até R\$ 2.860,00 (dois mil oitocentos e sessenta reais), e 7,5% (sete vírgula cinco por cento), para aplicação na faixa salarial acima de 2,5 (dois e meio) até 4,5 (quatro vírgula cinco) pisos normativos, ou seja, de R\$ 2.860,01 (dois mil oitocentos e sessenta reais e um centavo) a até, R\$ 5.148,00 (cinco mil cento e quarenta e oito reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para os empregados que perceberam em 31/05/2016 salários superiores a R\$ 5.148,00 (cinco mil, cento e quarenta e oito reais), terão seus salários acrescidos o valor fixo de R\$ 386,00 (trezentos e oitenta e seis reais ) que corresponde à aplicação do limite estabelecido no “caput” desta cláusula; acima deste limite haverá livre negociação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2015 a 31/05/2016, 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.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas que optarem por efetuar o pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente terá de efetuar adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) do mês, no valor de 30% (trinta por cento) do salário percebido pelo empregado. Para a comprovação do respectivo pagamento, as empresas deverão fazê-lo com recibo individual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de 01 (um) dia do pagamento de salário e de 5% (cinco por cento) por dia, no período subsequente.

### **CLÁUSULA SEXTA - 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 haja prejuízo nos intervalos para refeição e/ou descanso.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão mensalmente, aos seus empregados na data do pagamento do salário, salvo por justo motivo, demonstrativos de pagamento onde conste: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar), descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviços e outras que componham, ou seja, deduzidas do salário.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - No caso de constatação de erros no demonstrativo de pagamento, a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias para solucionar o problema e reembolsar o empregado.

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Nas substituições eventuais temporárias, o substituto fará jus à diferença salarial entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, nas substituições com prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução de salário.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTO EM FOLHA**

As empresas deverão descontar em folha de pagamento de seus empregados as 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 às 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, deverão as empresas efetuar os descontos das parcelas vincendas no termo rescisório.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 ocorrerem nos meses de janeiro, novembro e dezembro.

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

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas, a exceção das horas realizadas nos descansos semanais remunerados, domingos e feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento). As empresas somente poderão implantar seu banco de horas, após acordo coletivo formalizado com o sindicato da categoria profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Quando o feriado coincidir com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia durante a semana respectiva.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - São facultadas as empresas a prorrogação de jornada e compensação de horas previstas no artigo 59 da CLT, devendo as empresas comunicar ao Sindicato Profissional os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos no âmbito de suas empresas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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 SEGUNDA - ABONO POR ANUÊNIO**

Os empregados que por força da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, já tinham adquirido o direito ao anuênio, continuarão acumulando os percentuais a que fazem jus até **31/05/1997**.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os percentuais acumulados de anuênio até **31/05/1997** ficarão congelados e, serão aplicados sobre salário reajustado a partir de 01 de junho de 2016.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22hs00 de um dia até as 05hs00 do dia seguinte e terá remuneração superior ao do diurno, com um acréscimo de 35% (trinta e cinco) sobre a hora diurna, mesmo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, conforme estabelece o artigo 73 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e a Súmula 213 de STF.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFLEXOS**

As empresas efetuarão a integração da média das horas extras habituais e do adicional noturno para remuneração de: férias acrescidas de 1/3, 13<sup>o</sup> salário, descanso semanal remunerado, FGTS e multa de 40%, e aviso prévio.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

As empresas apresentarão ao Sindicato Laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2016, até **31/08/2016**.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES**

As empresas fornecerão obrigatoriamente refeições aos seus empregados, podendo proceder ao desconto em valor máximo correspondente a 1% (um por cento) do salário nominal, ressalvadas as condições ou vantagens já adquiridas pelos empregados que devem ser mantidas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas que não possuam restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 21,40 (vinte e um reais e quarenta centavos) por dia trabalhado.

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

As empresas concederão aos seus empregados mensalmente, um vale compras no valor de R\$ 137,00 (cento e trinta e sete reais), ou, uma **cesta básica de alimentos** com composição equivalente ao valor do vale alimentação, aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a R\$ 5.148,00 (cinco mil cento e quarenta e oito reais). A cesta básica deve compor os itens abaixo:

02 Pct de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5 kg

03 Pct de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1 kg

03 Lt de Óleo de Soja c/ 900ml

03 Pct de Açúcar Refinado c/ 1Kg  
01 Pct de Café Moído (Selo Abic) c/ 0,5 kg  
01 pct de Macarrão Espaguete c/ 500g  
01 Lta de Extrato de Tomate c/340 g  
01 Pct de Leite em Pó Integral c/ 0,200 kg  
01Pct de Farinha de Trigo Especial c/ 1 kg  
01 Pct de Farinha de Mandioca Crua c/ 0,5 kg  
01 Lta de Ervilha em conserva / seleta de legumes  
01 kg Sal Refinado  
01 Lta de Milho Verde c/ 140 g  
01 Lta de Sardinha em Conserva c/ 135 g  
01 Lta de Achocolatado (Nescau ou Toddy) c/ 400 g  
01 Pct de Biscoito Cream Craker  
01 Pct de Biscoito Maizena c/ 200 g  
01 Lta de Goiabada c/ 300 g  
01 Pct de Fubá c/ 0,5 kg  
01 Pct de Sabão em Pó (Omo) c/ 01 Kg  
01Lt Amaciante de Roupas (Ypê)  
01 Pç de Creme Dental c/ 170 g  
04 Pç de Sabonete (Lux) 90 g  
01 Lt Alvejante com Cloro

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregado terá direito a este benefício a partir de sua contratação, como temporário ou contratado, inclusive os que tiverem de férias, exceto aquele que faltar sem justificativas, e os que ingressaram no trabalho com atraso, a não ser que compense o atraso no próprio dia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – 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 TERCEIRO** – Consideram-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação em vigor.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O vale compras ou cesta básica de alimentos deverá ser entregue, no máximo, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à aquisição do benefício pelo empregado.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R\$.6,50 (seis reais e cinquenta centavos), por empregado.

**PARÁGRAFO SEXTO** – A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo mesmo período de afastamento.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O empregado afastado por motivo e acidente de trabalho (91) terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses. Já quanto aos afastamentos por motivo de doença (31), terá direito ao benefício pelo período máximo de 06 (seis) meses.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Os empregados que forem admitidos em regime de tempo parcial (part time), até o limite de 120 horas mensais, receberão mensalmente um Vale Compras no valor de R\$ 82,20 (oitenta e

dois reais e vinte centavos).

**PARÁGRAFO NONO** - As empresas se obrigam a doar mensalmente, ao Sindicato dos Empregados uma **cesta de alimentos**, igual a que está sendo fornecido aos seus empregados, afim de que este tenha a possibilidade de comparar o valor e a qualidade dos produtos da mesma.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta) dias da admissão e sem carências, plano de Assistência Médica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (dezesesseis) anos.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para manutenção do plano de assistência médica hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto de até no máximo 40% (quarenta por cento) sobre o custo individual da assistência médica limitado ao teto máximo de desconto em R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais por participante, ou desconto fixo de R\$ 30,00 (trinta reais) por vida, com fator moderador em todas as consultas no valor unitário de R\$ 22,00, (vinte e dois reais), com aplicação em todas as faixas salariais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O limite de desconto citado no parágrafo 2º será válido somente para os planos em enfermaria, previstos nas leis 9.656/98 e 9.961/00. Ficando estabelecido que, para os planos com direito a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os empregados que desejarem manter o plano de Assistência Médica Hospitalar para os filhos que completarem 16 (dezesesseis) anos poderão fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor integral referente à participação do filho.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas obrigam-se, sempre que solicitado pelo sindicato suscitante, a exibirem formalmente o valor que está sendo pago a título de plano de Assistência Médica Hospitalar.

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Os empregados afastados por Auxílio Doença ou Acidente do Trabalho continuarão no plano de assistência médica hospitalar, até 12 (doze) meses, sem custos para os mesmos. Após os doze meses de afastamento a empresa deixa de ter a obrigatoriedade de mantê-lo no plano de assistência médica hospitalar. Para tanto a empresa deverá comunicar o empregado afastado que poderá continuar no plano, desde que assuma o custo total do benefício.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Para aplicação do parágrafo sétimo desta cláusula, o empregado deverá ser comunicado por correspondência registrada pela empresa e terá uma carência de 60 (sessenta) dias, a partir de sua ciência. Caso não queira o empregado continuar no plano médico, autorizará a empresa a proceder sua exclusão.

**PARÁGRAFO NONO:** De acordo com a Lei 9656/98, em seus artigos 30 e 31e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279 da Agência Nacional da Saúde, os empregados dispensados sem justa causa terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, estes podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citadas.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 subvencionarem 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. 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 - REEMBOLSO CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão as empregadas com filhos de até 06 (seis) anos de idade o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para as trabalhadoras que percebam até 2(dois) salários normativos e, para as trabalhadoras que percebam salários acima de 2(dois) salários normativos, as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para recebimento do reembolso previsto no “CAPUT” da cláusula, a empregada deverá apresentar recibo do pagamento da entidade no prazo máximo de 30 dias da data do respectivo pagamento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionaram que as concessões das vantagens contidas no “caput” e § 1º desta cláusula atendem ao disposto nos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT, Portaria nº do D.N.H.T de 15/01/1969, bem como da Portaria nº 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/1986.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, no caso previsto nesta cláusula, será garantido o salário inicial ou o maior salário pago em 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:** Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução de salário.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Não será admitido contrato de experiência quando se tratar de readmissão de empregado para o mesmo cargo, no prazo máximo de 12 (doze) meses, contados do efetivo desligamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica vedada qualquer redução salarial para o empregado que perceba 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 garantida 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 TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 6 (seis) horas, uma única vez, acrescido de alimentação e vale transporte.

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

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

As empresas como obrigação de fazer, fornecerão ao empregado dispensado sem justa causa ou pedido de demissão, carta de referência por ocasião da rescisão contratual.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES**

As Empresas efetuarão o pagamento das verbas rescisórias, em conformidade com as normas previstas no art. 477 da CLT, e na IN/MTE nº 15 de 14/07/2010, nos seguintes prazos:

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias.

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

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

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

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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 da letra "a".

I - Décimo quinto dia subsequente ao término do contrato, quando o aviso for trabalhado ou;

II – Vigésimo quinto dia subsequente à data da dispensa/demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICADO DE RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

O empregado demitido sob a alegação de falta grave, nos termos do art. 482 da CLT, deverá ser comunicado, por escrito e contra recibo, das razões determinantes de sua dispensa, sob pena de torná-la imotivada. No caso de o empregado recusar-se a assinar a carta de dispensa, esta deverá ser lida e assinada por 02 (duas) testemunhas.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO AVISO PRÉVIO**

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

De acordo com a Lei 12.506/2011 e Nota Técnica 184 expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, 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, deverão ser acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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, em respeito ao princípio constitucional inserido no artigo 5º, inciso II, da nossa Constituição Federal, de que *"ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa se não em virtude de lei"*;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12506/2011 é aplica-se exclusivamente, em benefício do empregado, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só se aplica em favor do empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhado, cujo pedido de demissão tenha sido de sua iniciativa o prazo será de 30 (trinta) dias e não terá qualquer acréscimo de dias aos 30 (trinta) dias de aviso prévio a ser cumprido trabalhado. A mesma regra se aplica para o aviso prévio indenizado;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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;

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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;

**PARÁGRAFO QUINTO**- 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 que estabelece que “o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS”;

**PARÁGRAFO SEXTO** - As cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada a 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, **da empresa para o empregado, o empregado** comprovar a obtenção de um novo emprego através de correspondência da futura empresa, solicitando seu afastamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado demissionário deverá cumprir o período previsto no aviso prévio, caso contrário deverá ser descontado o período não trabalhado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 de aviso prévio ser suspensa pelas empresas, sob pena de descaracterização do instituto do aviso prévio, previsto no artigo 487, da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Caso a empresa necessite, solicitará 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 MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garantia de emprego e salários à empregada gestante, nos termos do art. 7º, Inciso XVIII e art. 10, inciso II, alínea “b”, do Capítulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, e Lei nº 9.029 de 13/04/95, desde a comunicação do estado gravídico, até 05 (cinco) meses após o parto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Art. 391-A, CLT).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave ou pôr mútuo acordo entre a empregada e a empresa, com a assistência do respectivo Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** -No caso de rescisão de contrato de trabalho pôr iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas que necessitarem transferir empregadas gestantes, só poderão fazer dentro do mesmo Município em que a empregada já presta serviço.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante e que não possuam filiais nas condições descritas no parágrafo anterior deverão proceder à transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original com a concordância da Empregada e assistência do Sindicato.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

Assegura-se às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos § 1º e 2º do art. 389 da CLT.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE - AUXILIO DOENÇA**

Fica estabelecida garantia de emprego de 30 (trinta) dias, após a alta da Previdência Social, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 9 (nove) meses.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE - ACIDENTE DE TRABALHO**

O segurado que sofreu acidente de trabalho ou Doença Profissional tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, conforme estabelece o artigo 118 da Lei 8.213/91.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE 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 120 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 elegíveis que a partir junho de 2012 que detêm 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.

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO - MÃE ADOTANTE LEI 12.010/2009**

As empregadas e empregados adotantes independentemente da idade da criança, terão garantia de emprego de 05 (cinco) meses a partir da data da adoção.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A empregada ou empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade, bem como, salário maternidade/paternidade nos termos do art. 392 da CLT.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TEMPO PARCIAL (PART TIME)**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (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 realizar horas extras.

**COMPENSAÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO – INGRESSO COM ATRASO**

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado, e o pagamento das horas ou minutos ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensando o atraso no final da jornada de trabalho ou semana.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados em período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao sindicato dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda e sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

**FALTAS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

Fica garantido aos empregados estudantes o 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** – Na data da realização dos exames, e desde que atendidos os prazos previstos no caput, o estudante somente trabalhará 50% (cinquenta por cento) da jornada diária de trabalho.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

As empresas que atuam em hospitais, Supermercados/Hipermercados, presídios e CDPs e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) 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 os empregados, desde que sem prejuízo de folga previsto na Sumula 444 do TST, que estabelece: **"É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas"**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para outras atividades não abrangidas no caput, as empresas deverão formalizar acordo individual com o Sindicato dos empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob jurisdição deste, respeitando o previsto na referida Súmula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que adotarem o sistema de escala de revezamento de horário em outra modalidade deverão divulgá-la, com 30 (trinta) dias de antecedência, mantendo-a fixada no local de trabalho, durante a sua vigência.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 fornecer ao empregado o demonstrativo de férias, bem como efetuar o pagamento da mesma com até 2 (dois) dias úteis de antecedência do início do período de gozo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas deverão comunicar ao empregado o período de gozo de suas férias individuais com 30 (trinta) dias de antecedência. A empresa 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 estadia, passagens aéreas, terrestres ou marítimas ou outras não passíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que necessitarem conceder férias coletivas a seus empregados deverão comunicar ao Sindicato Suscitante, bem como à Superintendência Regional do Trabalho, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, no artigo 10, § 1º das Disposições Transitórias da Constituição Federal, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

- a) 3 (três) dias úteis de trabalhos consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias úteis de trabalhos consecutivos, em virtude do casamento;
- c) 5 (cinco) dias úteis de trabalhos consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- d) 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;
- e) Nos termos da Lei nº 9.853, de 27/10/99 (DOU de 28/10/99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor ou dependente inscrito na Previdência Social de até 10 (dez) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração médica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Enquanto perdurar a internação, assegura-se à ausência remunerada quando o empregado necessitar ausentar-se nos horários de visita hospitalar, ou quando for necessária a permanência do acompanhante mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração da Entidade Hospitalar.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS**

As empresas se obrigam ao fornecimento de 05 (cinco) uniformes completos, além dos EPIS subentendendo-se calçados, luvas e máscaras, ferramentas e utensílios gratuitos, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitado as normas internas de cada empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica o empregado obrigado a devolver no prazo máximo de 5 (cinco) dias os uniformes, EPIS, ferramentas, utensílios e calçados, quanto da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de ser descontado 50% (cinquenta por cento) do valor de custo de cada item, demonstrado através de nota fiscal.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INSALUBRIDADE E 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) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classificarem nos graus máximos, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Nas mesmas condições acima, constatadas a condição de periculosidade será assegurado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, e não sobre a remuneração do empregado, nos termos do § 1º do art. 193 da CLT.

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

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR 7**

Nos termos da faculdade contida na Portaria número 8 do Ministério do Trabalho, de 09 de maio de 1996, 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.

**PARAGRAFO 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 SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS.**

As empresas aceitarão os atestados e/ou declarações médicos ou odontológicos fornecidos por médico ou Dentista do Sindicato Profissional, para fim de abono de ausências/faltas ao serviço, desde que os médicos sejam credenciados pelo INSS.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ALTA MÉDICA**

No caso de "alta médica" concedida pelo INSS, a empresa que se recusar a reintegrar o empregado, mediante avaliação do Médico do Trabalho da empresa, efetuará pagamento dos dias não cobertos por aquele Órgão até a solução do impasse.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Não se aplica o estabelecido nesta cláusula quando o próprio empregado se considerar incapacitado para o desempenho de suas atividades sem qualquer avaliação médica.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa manterá em suas dependências materiais de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, em caso de necessidade, sem ônus para os mesmos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador, a providenciar socorro imediato ao empregado, em caso de acidente, mal súbito, ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao Sindicato Suscitante que mantenha quadro de aviso, em local visível e de fácil acesso aos empregados, 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO**

Quando solicitado, as empresas cederão ao Sindicato Profissional local apropriado, em suas unidades, a fim de facilitar a sindicalização dos novos funcionários, no ato da contratação e de seus empregados já ativos, desde que previamente autorizado pelo cliente.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL (LICENÇA)**

As empresas considerarão como de efetivo serviço o afastamento de até 02 (dois) de seus empregados, durante até 06 (seis) dias, para exercício de mandato sindical, mediante prévio aviso do Sindicato Suscitante, com o mínimo de 05 (Cinco) dias de antecedência.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - R. S. C. / DOCUMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão, mediante solicitação individual, para fins previdenciários, a Relação de Afastamento e Contribuições, bem como, qualquer outra documentação, no prazo de 10 (dez) dias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As empresas remeterão ao sindicato profissional cópia das guias de contribuição Sindical, taxa social, taxa de subsídio e outros descontos, juntamente com a relação nominal dos empregados, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição, no prazo máximo de 10 (dez) dias após a sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido recolhido.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TAXA SOCIAL**

As empresas descontarão em folha de pagamento as taxas sociais dos seus empregados associados ao Sindicato Profissional, no valor correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento), ao mês, sobre salário nominal, limitado a 3,5 (três e meio) salários normativos da categoria, ou seja, R\$ 4.004,00 (quatro mil e quatro reais) da mesma forma, efetuarão o desconto da taxa adicional de 2% (dois por cento), dos associados que mantenham ou incluam seus dependentes legais para utilização dos benefícios oferecidos pela entidade profissional. Os descontos máximos serão de R\$ 140,14 (cento e quarenta reais e quatorze centavos) com dependentes ou R\$ 60,06 (sessenta reais e seis 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 1,5% e outra para sócios com dependentes a 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, mais 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, em favor da entidade sindical.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Obrigam-se as 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 não recolhido, em favor da entidade sindical.



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

**PARÁGRAFO QUINTO** – No mês de março de 2017, será descontada a contribuição sindical mais a taxa social.

**PARÁGRAFO SEXTO** – As empresas que não efetuaram o desconto da taxa social bem como não procederam ao recolhimento da taxa de subsídio nos meses de junho/2016 e julho/2016, deverão fazê-lo no mês de agosto, envolvendo os três meses (junho, julho e agosto), remetendo à entidade profissional comprovante de recolhimento e listagens dos trabalhadores envolvidos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

**As empresas deverão proceder ao pagamento da contribuição assistencial patronal, proporcional ao número de empregados lotados na empresa que deverá comprovar enviando cópia do CAGED, o pagamento poderá ser dividido em 3 parcelas sendo o primeiro pagamento em 30/07/2016 e os demais em 30/09/2016 e 30/11/2016 respectivamente, na forma da seguinte tabela:**

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>VALOR – R\$</b>
De 00 a 20 funcionários	R\$ 2.000,00
De 21 a 50 funcionários	R\$ 3.000,00
De 51 a 100 funcionários	R\$ 3.600,00
De 101 a 250 funcionários	R\$ 5.000,00
De 251 a 500 funcionários	R\$ 8.400,00
De 501 a 1000 funcionários	R\$ 16.000,00
De 1.001 a 2000 funcionários	R\$ 24.000,00
Acima de 2000 funcionários	R\$ 30.000,00

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima, sofrerão a incidência de **multa de 10% (dez por cento)**.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 subsequente ao recolhimento, sob pena de multa de 10% (dez por cento) mais juros e correção monetária sobre o total recolhido.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS**

As empresas como obrigação de fazer da legislação civil por seu representante legal **SINDERC - Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo**, signatário da presente, se obrigam a recolher as suas expensas diretamente para a entidade sindical **SINDEREFEIÇÕES SP - Sindicato dos Trabalhadores em Refeições Coletivas de São Paulo**, o valor de **R\$ 14,00** (quatorze

reais) por mês e de cada empregado ativo existente em cada mês do recolhimento, a título de **subsídio de benefícios para os trabalhadores da categoria profissional**, que deverá ser recolhido até o **5º** (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas deverão remeter mensalmente para a entidade Sindirefeições SP, no prazo de (05) cinco dias úteis, após o recolhimento do subsídio, documento comprobatório do recolhimento bem como listagem ou relação informando o total de trabalhadores que serviram de base para o recolhimento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROCESSOS TRABALHISTAS**

Recomenda-se que antes do ajuizamento de processo trabalhista, sejam discutidas e esclarecidas as possíveis divergências, entre o Sindicato Profissional e a empresa.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMPETÊNCIA**

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes elegem o fórum competente do sindicato suscitante, abrindo mão de qualquer outro por mais privilegiado que seja ou possa ser.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 equivalente a 15 (quinze) dias calculada sobre o piso normativo, por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO, PROCESSOS TRABALHISTAS**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica subordinado às normas estabelecidas no art. 615 da CLT.

Recomenda-se que antes do ajuizamento de processo trabalhista, sejam discutidas e esclarecidas as possíveis divergências, entre o Sindicato Profissional e a empresa.

**ELIEZER PEREIRA SOUZA  
PRESIDENTE  
SINDEREC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP**

**CARLOS ALBERTO DE FREITAS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES COLETIVAS DE SAO PAULO**

**ANEXOS  
ANEXO I -**

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

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