

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP010415/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/10/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048975/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46473.005215/2018-99
DATA DO PROTOCOLO: 13/09/2018

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

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;

E

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;

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 2018 a 31 de maio de 2019 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho e todas suas cláusulas são aplicáveis a todos os empregados contratados e que exercem sua prestação de serviços nas Empresas Fornecedoras e Prestadoras de Serviços de Refeições Coletivas, Cozinhas Industriais, Refeições Servidas em Aeronaves, Hospitais, Comércio, Empresas Públicas e Estatais, e das empresas que fornecem lanches, salgados e cafés desde que servidos de forma coletiva, 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 2,8% (dois virgula oito por cento), isto é, R\$ 1.246,96 (um mil e duzentos e quarenta e seis reais e noventa e seis centavos) mensais, a partir de 01 de junho de 2018 ou R\$ 5,67 (cinco reais e sessenta e sete centavos) por hora.

§ 1º - A partir de 01 de junho de 2018, o salário normativo para Cozinheiro (a) será de R\$ 1.386,77 (um mil, trezentos e oitenta e seis reais e setenta e sete centavos) mensais, ou R\$ 6,30 (seis reais e trinta centavos) por hora.

§ 2º -A partir de 01 de junho de 2018, o salário normativo para Copeiro (a) hospitalar será de R\$ 1.251,41 (um mil duzentos e cinquenta e um reais e quarenta e um centavos) mensais, ou R\$ 5,68 (cinco reais e sessenta e oito centavos) por hora.

§ 3º – Os reajustes serão aplicados nos salários vigentes em 31/05/2018.

§ 4º - Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O salário Normativo dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** será reajustado a partir de **1º de junho 2018**, com a aplicação dos percentuais descritos abaixo:

O salário normativo da categoria profissional será reajustado em 2,8% (dois virgula oito por cento), isto é, R\$ 1.246,96 (um mil e duzentos e quarenta e seis reais e noventa e seis centavos) mensais, a partir de 01 de junho de 2018 ou R\$ 5,67 (cinco reais e sessenta e sete centavos) por hora.

§ 1º – Para salários entre R\$ 1.213,01 (um mil, duzentos e treze reais e um centavo) e R\$ 3.032,50 (três mil, trinta e dois reais e cinquenta centavos), o percentual será de 2,3% (dois virgula três por cento).

§ 2º - Para os salários entre R\$ 3.032,51 (três mil, trinta e dois reais e cinquenta e um centavos) e R\$ 5.458,50 (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta centavos), o percentual será de 2,07% (dois virgula zero sete por cento).

§ 3º – Para os salários acima do limite de R\$ 5.458,51 (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e um centavos), será aplicado o valor fixo de R\$ 112,99 (cento e doze reais e noventa e nove centavos) ou livre negociação se mais vantajosa.

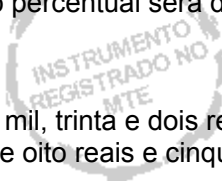
§ 4º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2017 a 31/05/2018, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferências de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

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.

§ 1º – As empresas que optarem por efetuar o pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente terão que 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.



§ 2º – Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de 01 (um) dia no pagamento de salário e de 5% (cinco por cento) por dia do 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 Serviço 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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado as parcelas relativas a empréstimos, bem como prestações referentes a financiamentos de tratamento odontológico, mensalidade de seguros, convênios odontológicos e outros feitos junto ao Sindicato profissional, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado e **não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal**.

§ 1º - As autorizações serão encaminhadas às empresas até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sendo que as inclusões de novos sócios deverão ser informadas neste mesmo prazo.

§ 2º - As exclusões de sócios serão informadas pelas empresas ao sindicato profissional até o dia 25 do mês que ocorrerem, ficando para o mês subsequente o processamento das exclusões que ocorrerem após esta data.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

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

PARÁGRAFO ÚNICO - Não se incluem nessa garantia as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 13º SALÁRIO

Conforme disposição da legislação vigente o pagamento do 13º salário deve ser feito em duas parcelas, sendo a primeira, equivalente a 50% do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% restante, até o dia 20 de dezembro de cada ano, com os respectivos descontos previdenciários.

Parágrafo Único – Fica estipulada multa de 10% (dez) por cento do salário nominal em benefício do trabalhador por atraso no pagamento de qualquer parcela do 13º salário.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22h00 de um dia até as 05h00 do dia seguinte e terá remuneração superior ao do diurno, com um acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) 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 do STF.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO POR ANUENIO

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 **31/03/1997 e 31/05/1997**.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os percentuais acumulados de anuênio até 31/03/1997 e 31/05/1997 ficarão congelados, mas continuarão a serem pagos, com o mesmo percentual sobre o salário nominal.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas deverão apresentar ao Sindicato laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2019, até **30/11/2018**.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula está sujeita ao pagamento da multa prevista na cláusula (**MULTA POR DESCUMPRIMENTO**), cujo pagamento deverá ocorrer até **31/01/2019**.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecerão refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1% (um por cento) sobre o salário praticado em maio de 2018.

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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão para a empregada ou ao empregado desde que este tenha guarda comprovada do menor até 06 (seis) anos de idade 30% (trinta por cento) do salário normativo, para aqueles que recebem até R\$ 1.870,44 (um mil, oitocentos e setenta reais e quarenta e quarto centavos), acima deste valor as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês, para manutenção de cada menor em creche de livre escolha.

§ 1º – As (os) empregadas (os) com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do menor ou termo de guarda e declaração da entidade creche.

§ 2º – Para recebimento do reembolso previsto no “CAPUT” da cláusula, a (o) empregada (o) deverá apresentar recibo do pagamento da entidade no prazo máximo de 30 (trinta) dias da data do respectivo pagamento.

§ 3º – Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no “caput” e § 1º desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA

Todos os empregados ativos da empresa abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão direito a seguro de vida e/ou de acidentes pessoais, garantidas as seguintes coberturas mínimas:

ACIDENTES PESSOAIS: MORTE ACIDENTAL, INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL OU TOTAL POR

ACIDENTE, indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), sem limite de idade. **MORTE NATURAL**, indenização de mais R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) de **AUXÍLIO FUNERAL; INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE**, indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), **INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE**, indenização de até R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) conforme tabela padrão. Esta opção é restrita apenas aos empregados com idade inferior a 65 (sessenta e cinco) anos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas que optarem por manter o benefício da **INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**, na proporção mínima de 3,5 (três e meio) salários normativos da categoria, poderá fazê-lo, isentando-se neste caso da implantação do sistema de **SEGURO DE VIDA** estipulado no “caput” desta Cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que já possuírem o **SEGURO DE VIDA** poderão manter o seu atual sistema de descontos e coberturas, mas obedecido ao mínimo de capital e cobertura indicados no parágrafo primeiro.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os valores previstos no caput desta cláusula passam a ter vigência a partir de **1º de novembro de 2.018**.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS, VALE COMPRA OU CARTÃO MAGNÉTICO

As empresas concederão aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a R\$ 5.458,50 (cinco mil cento e quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta centavos), mensalmente, um vale compras no valor de R\$ 141,00 (cento e quarenta e um reais), ou, uma **cesta básica de alimentos** com composição equivalente ao valor do vale alimentação, contendo no mínimo a seguinte composição:

- 02 Pacote de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5 kg
- 03 Pacote de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1 kg
- 03 Litro de Óleo de Soja c/ 900 ml
- 03 Pacote de Açúcar Refinado c/ 1 kg
- 01 Pacote de Café Moído (Selo Abic) c/ 0,5 kg
- 01 pacote de Macarrão Espaguete c/ 500g
- 01 Lata de Extrato de Tomate c/340 g
- 01 Pacote de Leite em Pó Integral c/ 0,200 kg
- 01 Pacote de Farinha de Trigo Especial c/ 1 kg
- 01 Pacote de Farinha de Mandioca Crua c/ 0,5 kg
- 01 Lata de Ervilha em conserva / seleta de legumes
- 01 kg Sal Refinado
- 01 Lata de Milho Verde c/ 140 g
- 01 Lata de Sardinha em Conserva c/ 135 g
- 01 Lata de Achocolatado (Nescau ou Toddy) c/ 200 g
- 01 Pacote de Biscoito Cream Cracker
- 01 Pacote de Biscoito Maizena c/ 200 g

- 01 Lata de Goiabada c/ 300 g
- 01 Pacote de Fubá c/ 0,5 kg
- 01 Pacote de Sabão em Pó (Omo) c/ 01 Kg
- 01 Litro Amaciante de Roupas (Ypê)
- 01 Peça de Creme Dental c/ 170 g
- 04 Peças de Sabonete (Lux) 90 g
- 01 Litro Alvejante com Cloro

§ 1º - Todos os empregados terão direito a este benefício a partir de sua contratação, como temporário ou contratado, inclusive os que estiverem de férias, exceto aqueles que faltarem sem justificativas, e os que ingressarem no trabalho com atraso, a não ser que compense o atraso no próprio dia.

§ 2º - Para concessão deste benefício os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o cancelamento.

§ 3º - Consideram-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação em vigor.

§ 4º - O vale compras ou cesta de alimentos deverá ser entregue no máximo até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à aquisição do benefício pelo empregado.

§ 5º - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos), por empregado.

§ 6º - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo mesmo período.

§ 7º - O empregado afastado por motivo de auxílio doença terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 06 (seis) meses.

§ 8º - O empregado afastado por motivo de acidente de trabalho terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 9º - Os empregados que forem admitidos em regime de tempo parcial (part time) e até o limite de 120 (cento e vinte) horas mensais, receberão mensalmente um vale compras no valor de R\$ 84,59 (oitenta e quatro reais e cinquenta e nove centavos).

§ 10º - As empresas se obrigam a doar mensalmente ao Sindicato dos Empregados uma cesta de alimentos igual a que está sendo fornecida aos seus empregados, a fim de que este tenha a possibilidade de comparar o valor e qualidade dos produtos da mesma.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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, devidamente consignados perante a Previdência Social, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (dezesesseis) anos.

§ 1º - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica Hospitalar.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - Os empregados que desejarem manter o plano de Assistência Médica Hospitalar para os filhos maiores de 16 (dezesesseis) anos poderão fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor integral referente à participação do filho.

§ 5º - As empresas obrigam-se, sempre que solicitado pelo sindicato dos empregados, a exibirem formalmente o valor que está sendo pago a título de plano de Assistência Médica Hospitalar.

§ 6º - 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.

§ 7º - 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 12 (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 assumo o custo total do benefício.

§ 8º - De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de 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, poderão 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 citada.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados nas empresas da categoria profissional de Refeições Coletivas, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, deverão preferencialmente ser homologadas no Sindicato suscitante.

§ 1º - As empresas que optarem por homologar as rescisões em suas sedes ou unidades operacionais poderão fazê-las, desde que enviem ao Sindicato suscitante mensalmente cópias de todas as rescisões realizadas dentro do mês, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, acompanhadas dos respectivos comprovantes de pagamento do saldo de rescisão e do FGTS, assim como, comprovante do recolhimento da multa fundiária.

§ 2º - Os comprovantes de que trata o § 1º, deverão ser encaminhados ao respectivo Sindicato até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para conferência, sob pena de multa prevista na cláusula 62ª (multa por descumprimento).

§ 3º - Os prazos para quitação das verbas rescisórias seguirão conforme o artigo 477 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017.

§ 4º - A inobservância dos prazos previstos no § 3º desta cláusula ensejará ao empregador o pagamento em favor do empregado, de valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente.

§ 5º - 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.

§ 6º - Constatado pelo Sindicato diferenças a serem pagas ao empregado de forma complementar, após notificação, a empresa terá 10 (dez) dias úteis para fazê-lo, sob pena de multa de 30% (trinta por cento) do saldo rescisório em favor do empregado.

§ 7º - As homologações deverão ser realizadas no prazo de 15 dias contados do pagamento das verbas rescisórias.

I – Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

II – Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO ACORDO MÚTUO

A realização do acordo mútuo previsto no artigo 484 – A, só poderá ocorrer mediante assistência do Sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA 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 SEXTA - 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.

§ 1º - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12506/2011 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 trabalhando, cujo pedido de demissão tenha sido de sua iniciativa o prazo será de trinta dias e não terá qualquer acréscimo de dias aos 30 (trinta) dias de aviso prévio a ser cumprido trabalhando. A mesma regra se aplica para o aviso prévio indenizado;

§ 2º - 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 durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer prejuízo na remuneração;

§ 3º - 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 décimo terceiro salário e férias na rescisão.

§ 4º - 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”;

§ 5º - Em caso de encerramento de contrato de prestação de serviços entre empresa e tomador, recaindo o término do aviso prévio, proporcional do empregado nos trinta dias que antecedem a data base, somente terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme previsão no art. 9º da Lei nº 7.238/84, c/c art. 9º da Lei nº 6.708/79, senão receber as diferenças resultantes da aplicação do reajuste salarial negociado pelos sindicatos representativos da sua categoria no prazo máximo de trinta dias, após a homologação da convenção coletiva de trabalho, através de rescisão complementar.

Para aplicação do previsto neste paragrafo, será necessário que a empresa apresente o comprovante do encerramento contratual no prazo da rescisão do trabalhador.

§ 6º - 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”;

§ 7º - 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.

§ 1º - O empregado demissionário poderá 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 de 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, solicitará a permanência do trabalhador por um período de 10 (dez) dias, para encerramento de pendências.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TEMPORÁRIOS

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 efetivado.

§ 1º - Na contratação de trabalho temporário, seja por 90 (noventa) ou 180 (cento e oitenta) dias, não será permitida a aplicação do período em prazo de experiência na sua efetivação.

§ 2º - Fica assegurado aos trabalhadores temporários o direito estipulado na legislação específica, na legislação complementar e na Constituição Federal, destacando-se o seguinte:

a – A remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base da jornada legal;

b – Os trabalhadores temporários que permanecerem por mais de quinze dias de trabalho na mesma empresa tomadora ou cliente, contribuirão para o Sindicato profissional, como empregado fosse.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TEMPO PARCIAL (PART TIME)

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (seis) horas suplementares.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão realizar horas extras.

§ 4º - Fica expressamente vedada a contratação na modalidade de trabalho intermitente de que trata o § 3º do Art. 443 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2.017.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO INTERMITENTE

Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, desde que sejam aplicados somente para atividades eventuais.

§ 1º - Os contratos intermitentes somente poderão ser celebrados para novas contratações, não sendo aplicados automaticamente para contratos vigentes.

§ 2º - A remuneração dos empregados com contratos intermitentes não poderá ser inferior ao salário pago para os demais empregados que exerçam a mesma função no local da prestação do serviço, seja ele pago em hora ou dia.

§ 3º - Os trabalhadores com contrato intermitente, desde que com trabalho igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês terão direito a cesta básica ou vale compras pelo valor integral, conforme cláusula que trata sobre o assunto;

§ 4º - Os trabalhadores com contrato intermitente terão direito ao vale-transporte e vale refeição e/ou refeição no local correspondente aos dias de trabalho.

§ 5º - Não será obrigatório o fornecimento de convênio médico para os trabalhadores com contrato intermitente.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 9.029 de 03/04/95, e ainda de acordo com a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais n. 88 e 196 SBDI-1, desde a comunicação do estado gravídico, até 05 (cinco) meses após o parto.

§ 1º – 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).

§ 2º – Por ocasião da comunicação de dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sobre seu estado de gravidez. Entretanto, para os casos de gravidez constatada até 60 (sessenta) dias após a demissão, com início antes da dispensa, será garantida a reintegração da empregada.

§ 3º- 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.

§ 4º- No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta cláusula.

§ 5º- As empresas que necessitarem transferir empregada gestante, só poderão fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já prestar serviço.

§ 6º- As empresas que necessitarem transferir empregada gestante e que não possuam filiais nas condições descritas no parágrafo anterior deverão proceder a transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original com a concordância da Empregada e assistência do Sindicato.

§ 7º - A empregada gestante ou lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau, desde que recomendado pelo médico do trabalho responsável pelo PCMSO da empresa.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 cumprida à carência mínima de 120 meses de contribuição para a Previdência Social, como determina a legislação vigente:

§ 1º - Tenham uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

§ 2º - Que o empregado comunique o seu período de estabilidade de 24 (vinte e quatro) meses com no máximo 60 (sessenta) dias do início da estabilidade prevista 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.

§ 3º - A garantia estabelecida na presente sub-cláusula 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 (sessenta) dias após o início da estabilidade, prevista nesta cláusula.

§ 4º - A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo possível renová-la.

ESTABILIDADE ADOÇÃO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO - MÃE ADOTANTE LEI 12010/2009**

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 - A da CLT.

§ 1º - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 2º - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada.

OUTRAS ESTABILIDADES**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL DA CATEGORIA ECONÔMICA

Considerando que não há norma legal ou constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente sindical patronal e o dos trabalhadores, com base na interpretação dos artigos 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT, estabelecem garantia de emprego ao dirigente sindical patronal desde a eleição até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da CLT.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS/INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, fins de semana e carnaval, de forma a conceder aos empregados um 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.

§ 1º - 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 a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

§ 2º - Ante a natureza do serviço de preparação e fornecimento de refeições coletivas, onde a concentração das atividades ocorrem durante os horários habituais de refeição, inviabilizando a concessão de intervalo nesse período, fica acordado que as empresas poderão optar pela prática do intervalo intrajornada de forma fracionada em até dois intervalos de trinta minutos, respeitando-se a duração diária total de no mínimo uma hora para jornadas acima de seis horas, considerando-se a peculiaridade da atividade, atendidos os requisitos do artigo 71 parágrafos 2º, 4º e 5º da CLT.

§ 3º - As empresas poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos, cujo período será compensando com a redução na jornada diária de trabalho, sendo que a redução do intervalo intrajornada só terá validade mediante acordo coletivo, após aprovação em assembleia promovida pelo sindicato laboral.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 – Quando dos exames citados, o empregado estudante somente trabalhará um turno ou se a sua jornada for única, 50% (cinquenta por cento) da jornada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 profissional.

§ 1º – Quando o feriado coincidir com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia durante a semana respectiva.

§ 2º - Fica facultado às 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.

§ 3º - As empresas 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REFLEXOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

§ 1º - Para outras atividades não abrangidas no caput desta cláusula e quando se tratar de alteração de jornada pré-existente, as empresas deverão formalizar acordo coletivo com o Sindicato dos empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob jurisdição deste.

§ 2º - Quando se tratar de novo contrato onde já exista a prática da jornada 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, a empresa poderá optar pela adoção desta jornada sem a necessidade da formalização de acordo coletiva, devendo, porém, comunicar ao Sindicato representativo.

§ 3º- 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 QUINTA - CONCESSÃO DAS 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º – O empregador que descumprir o prazo estabelecido no paragrafo anterior efetuará o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal. (Súmula 450 TST)

§ 4º – 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 Delegacia Regional do Trabalho, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

§ 5º - As empresas poderão conceder férias antecipadas aos seus empregados, que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento proporcional aos dias de gozo e no prazo previsto no §1º da cláusula, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de desligamento do empregado antes de completado o período aquisitivo.

§ 6º - As empresas poderão conceder férias de seus empregados em até 03 (três) períodos, acrescido do terço constitucional proporcional, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 acrescentadas 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.

§ 1º – 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 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração médica.

§ 2º – Igualmente, assegura-se a 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 EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS

As empresas se obrigam ao fornecimento de 05 (cinco) uniformes completos e a substituição dos mesmos sempre que necessário, além dos EPIs subentendendo-se calçados, luvas e máscaras, ferramentas e utensílios, gratuitamente, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitando-se 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, quando 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 OITAVA - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 NONA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR7

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 ficar 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 QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos fornecidos por médico ou dentista do sindicato profissional para fim de abono de ausências/faltas ao serviço, desde que os médicos sejam credenciados ao INSS.

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao Sindicato profissional 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.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 Profissional, com o mínimo de 05 (cinco) dias de antecedência.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos seus empregados ativos da contribuição sindical (quando houver), taxa social e outros descontos, até o dia 25 do mês do vencimento para fins de emissão da guia competente, contendo: nome, CPF, data de admissão, função, unidade, salário e o valor do desconto, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central).

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TAXA SOCIAL

As empresas descontarão em folha de pagamento a taxa social dos seus empregados associados ao Sindicato Profissional, no valor correspondente a 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento), ao mês, sobre salário nominal, limitado a 3,5 (três inteiros e cinco décimos por cento) salários normativos da categoria, ou seja, R\$ 4.245,50 (quatro mil, duzentos e quarenta e cinco reais e cinquenta centavos). Da mesma forma, efetuarão o desconto da taxa adicional de 2% (dois por cento), dos associados que deliberadamente incluíram seus dependentes para utilização dos benefícios oferecidos pela entidade profissional. Os descontos máximos serão de R\$ 148,59 (cento e quarenta e oito reais e cinquenta e nove centavos) com dependentes ou R\$ 63,68 (sessenta e três reais e sessenta e oito centavos) sem dependentes.

§ 1º – 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 que corresponde 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.

§ 2º – O recolhimento deverá ser efetuado pelas empresas em guias próprias fornecidas pelo Sindicato, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

§ 3º - Obrigam-se as empresas a comprovar o recolhimento remetendo ao Sindicato Profissional, prazo de 5 dias úteis, depois de efetuado o pagamento, listagem ou relação, por unidade ou filial, constando o nome da unidade, mês a que se refere os descontos, o valor descontado e o nome de todos associados pagantes da taxa social. Também deve ser remetido pela empresa, juntamente com a listagem ou relação citada acima, cópia da guia ou boleto bancário competente para comprovação do pagamento. O não cumprimento ao presente parágrafo bem como do constante no parágrafo anterior ensejará multa de 5% (cinco por cento) do piso normativo mais juros e correção monetária.

§ 4º – 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.

§ 5º – As empresas que não efetuaram o desconto da taxa social no mês de junho face à data da celebração da presente convenção deverão fazê-lo no mês de julho, envolvendo ambos os meses.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS

As empresas como obrigação de fazer da legislação civil, por sua entidade representante SINDER – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, signatário da presente, se obrigam a recolher às suas expensas, mensalmente, em favor da entidade profissional, a título de Subsídio de Benefício, o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por empregado ativo na base territorial do Sindicato Profissional. O pagamento deve ser realizado até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao vencido, iniciando-se no mês de julho/18 referente ao mês base junho/2018 e terminando em junho/2019 referente ao mês base maio/2019.

§ 1º - A base de incidência tem como referencia 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.

§ 2º - A empresa que deixar de recolher dentro do prazo previsto neste Instrumento Coletivo incorrerá na multa de 2% (dois por cento) do montante não recolhido, acrescidos de juros de 0,33 (trinta e três centésimos por cento) ao dia.

§ 3º - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante de pagamento e a relação nominal dos empregados envolvidos, em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido a menor.

§ 4º - O Sindicato profissional se compromete a oferecer de forma gratuita assistência odontológica a todos os empregados ativos das referidas empresas e associados ao Sindicato com as coberturas exigidas pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), onde o Sindicato se compromete a fazer as devidas inclusões utilizando as informações contidas nos relatórios encaminhados pela Empresa ou o empregado preencher devidamente a ficha de adesão fornecida pelo Sindicato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas que integram a categoria econômica de refeições coletivas deverão proceder ao pagamento de contribuição assistencial patronal ao **SINDER - SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, 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 30/08/2018 e os demais em 30/09/2018 e 30/11/2018, respectivamente, na forma da seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR (EM REAIS)
Até 20 empregados	2.200,00
De 21 a50 empregados	3.300,00
De 51 a100 empregados	3.900,00
De 101 a250 empregados	5.500,00
De 251 a500 empregados	9.000,00
De 501 a1.000 empregados	18.000,00
De1.001 a2.000 empregados	26.000,00
Acima de 2.000 empregados	33.000,00

§ 1º - As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 10% (dez por cento).

§ 2º - Para o pagamento da devida contribuição, o boleto de cobrança deverá ser preenchido com o valor acima disposto dependendo do número de empregados constante no formulário do CAGED.

§ 3º - TAXA NEGOCIAL SINDICATO PATRONAL: Todas as empresas que integram a categoria econômica de Refeições Coletivas e Similares do estado de São Paulo, repassarão ao Sindicato Patronal – SINDER – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, o valor correspondente a taxa negociada patronal no valor de R\$ 1,00 (um real) mensal por empregado, para as empresas associadas e R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos) mensal por empregado, para as empresas não associadas, para auxiliar no custeio de benefícios concedidos pela entidade sindical patronal tais como: consultas jurídicas relacionadas às normas coletivas através de atendimento presencial, telefônico e por email, consulta de normas coletivas registradas e mantidas no site do Sindicato, envio de normas coletivas e demais documentos relacionados à categoria, custeio das despesas com negociações coletivas e demais serviços prestados pela Entidade Sindical Patronal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO/CARTAS DE OPOSIÇÃO AO SINDICATO

Não serão admitidas ações por parte das empresas e seus representantes, que tendem a frustrar a ação do sindicato, de forma a organizar entregas coletivas de cartas de oposição à contribuições previstas na presente convenção, seja por pressão dos departamentos internos das empresas, através de entrega de modelo de carta de oposição, organização de caravanas, fretamento de ônibus e vans, seja por exigência de apresentação de recibo de entrega da oposição aos referidos departamentos da empresa ou qualquer outro meio que tenha o objetivo de enfraquecer economicamente a entidade sindical, o que será considerado crime nos termos do artigo 203 do Código Penal e demais legislação pertinente.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 30% (trinta por cento) do piso normativo da categoria por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa pré-estabelecida.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 possíveis divergências, entre o Sindicato Profissional e as empresas.

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

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE POSSE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA_PARTE 1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DE ASSEMBLÉIA_PARTE 2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLÉIA_PARTE 3

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA DE ASSEMBLÉIA_PARTE 4

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA DE ASSEMBLÉIA_PARTE 5

[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>.