

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: e Registro n°:

SINDEREC-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 2015 a 31 de maio de 2016 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, Refeições Escolares Terceirizadas (Merenda Escolar Terceirizadas) e Comissárias**, 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 10,22% (dez vírgula vinte e dois por cento), isto é, R\$ 1.041,58 (um mil e quarenta e um reais e cinquenta e oito centavos) mensais, a partir de 01 de junho de 2015 ou R\$ 4,73 (quatro reais e setenta e três centavos) por hora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A partir de 01 de junho de 2015 o Salário Normativo para Cozinheiro (a) será de R\$ 1.175,56 (um mil e cento e setenta e cinco reais e cinquenta e seis centavos) mensais, ou R\$ 5,34 (cinco reais e trinta e quatro centavos) por hora.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A partir de 01 de junho de 2015 o Salário Normativo para Copeiro (a) Hospitalar será de R\$ 1.055,61 (um mil e cinquenta e cinco reais e sessenta e um centavos) mensais, ou R\$ 4,80 (quatro reais e oitenta centavos) por hora.

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão reajustados com aplicação dos percentuais de: 9% (nove por cento) a partir de 01 de junho de 2015, para aplicação na faixa salarial de até 2,5 (dois e meio) pisos normativos, isto é, R\$ 2.362,50 (dois mil trezentos e sessenta e dois reais e cinquenta centavos), e 8% (oito por cento) a partir de 01 de junho de 2015, para aplicação na faixa salarial de 2,5 (dois e meio) R\$ 2.362,51 (dois mil trezentos e sessenta e dois reais e cinquenta e um centavos) até 4,5 (quatro vírgula cinco) pisos normativos, isto é, R\$ 4.252,50 (quatro mil duzentos e cinquenta e dois reais e cinquenta centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os trabalhadores que perceberem em maio de 2014 salários nominais superiores a R\$ 4.252,50 (quatro mil duzentos e cinquenta e dois reais e cinquenta centavos), terão seus vencimentos reajustados em R\$ 340,20 (trezentos e quarenta reais e vinte centavos), correspondentes ao limite estabelecido no “caput” desta cláusula. Acima deste limite haverá livre negociação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsória ou espontaneamente, no período de 01 de Junho de 2.014 a 31 de Maio de 2.015, à exceção de aumento real. Excetuam-se da mesma forma, os aumentos decorrentes de: Implementação de idade, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo/ Função ou estabelecimento e equiparação salarial.

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

| | 9,0% de | Fator | 8,0% de | Fator |
|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|----------------------|
| | Reajuste | Multiplicador | Reajuste | Multiplicador |
| Mês / Ano | | | | |
| Junho/2014 | 9,000 | 1,0900 | 8,00 | 1,0800 |
| Julho/2014 | 8,220 | 1,0822 | 7,31 | 1,0731 |
| Agosto/2014 | 7,445 | 1,0744 | 6,62 | 1,0662 |
| Setembro/2014 | 6,677 | 1,0677 | 5,94 | 1,0594 |
| Outubro/2014 | 5,913 | 1,0591 | 5,26 | 1,0526 |

| | | | | |
|----------------|-------|--------|------|--------|
| Novembro/2014 | 5,155 | 1,0515 | 4,59 | 1,0459 |
| Dezembro/2014 | 4,403 | 1,0440 | 3,92 | 1,0392 |
| Janeiro/2015 | 3,656 | 1,0365 | 3,26 | 1,0326 |
| Fevereiro/2015 | 2,914 | 1,0291 | 2,60 | 1,0260 |
| Março/2015 | 2,178 | 1,0217 | 1,94 | 1,0194 |
| Abril/2015 | 1,446 | 1,0145 | 1,29 | 1,0129 |
| Maio/2015 | 0,720 | 1,0072 | 0,64 | 1,0064 |

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO

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

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

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 seja prejudicado nos seus intervalos para refeição e/ou descanso.

CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - CONVÊNIOS ODONTOLÓGICOS E MEDICAMENTOS

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

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

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 - É facultada 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.

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 31/03/97.

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 2015.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22h00min de um dia até as 05h00min do dia seguinte, e terá remuneração superior à 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 a Súmula 213 de STF.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFLEXOS

As empresas efetuarão a integração da média das horas extras habituais e do adicional noturno para remuneração de: Férias, 13º Salário, descanso semanal remunerado, FGTS e Aviso Prévio.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 2015, até 31/08/2015.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO E DESCONTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecem refeições aos seus empregados, poderão efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1% (um por cento) do salário nominal, ressalvadas outras vantagens já adquiridas e por ela praticadas.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas que não possuem restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou não fornecerem refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia útil trabalhado.

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

As empresas concederam aos seus empregados mensalmente, um vale compras no valor de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), ou, uma **cesta básica de alimentos** com composição equivalente ao valor do vale compras, aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a R\$ 4.687,12 (quatro mil seiscentos e oitenta e sete reais e doze centavos), conforme itens abaixo:

10 kgarroz longo fino tipo 1

03 kgfeijão carioca tipo 1

03 lt c/ 900ml óleo de soja

03 kgaçúcar refinado

0,5 kgcafé moído (selo Abic)

01 pct c/ 500g macarrão espaguete

01 lt. c/340 gde extrato de tomate

0,200 kgde leite em pó integral

01 kgfarinha de trigo especial
0,5 kgfarinha de mandioca crua
01 lt. ervilha em conserva / seleta de legumes
01 kgsal refinado
01 lt. c/ 140g de milho verde
01 lt. c/ 135g sardinha em conserva
01 lt. c/ 400g achocolatado (Nescau ou Toddy)
01 pct biscoito Cream Craker
01 pct c/ 200g biscoito maizena
01 lt. c/ 300g goiabada
0,5 kgfubá
01 Kg Sabão em pó (Omo)
01 lt. c/ Amaciante de roupas (Ypê)
01 Un.c/ 170 Gm Creme dental.
04 un c/ 90 Gm Sabonetes (Lux)
01 lt c/ Alvejante com cloro (Qualitá)

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado terá direito a este benefício a partir da sua contratação, como temporário ou contratado, inclusive os que estiverem de férias, exceto aquele que faltar sem justificativas, e os que ingressaram no trabalho com atraso, a não ser que compense 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 subseqüente à aquisição do benefício pelo empregado.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R\$ 5,00 (cinco reais), por empregado.

PARÁGRAFO SEXTO - A empregada afastada pôr licença maternidade terá direito ao recebimento do Vale compras, ou cesta de alimentos pelo mesmo período.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O empregado afastado por motivo de auxílio doença (31) terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 06 (seis) meses.

PARÁGRAFO OITAVO - O empregado afastado por motivo de auxílio doença acidentário ou acidente de trabalho (91) terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO NONO - 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\$ 75,00 (setenta e cinco reais) ou uma cesta de alimentos no valor correspondente.

PARÁGRAFO DÉCIMO - As empresas se obrigam a doar mensalmente, ao Sindicato dos Empregados uma **cesta básica de alimentos**, igual a que esta 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 SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão obrigatoriamente, até o mês subsequente ao vencimento do contrato de experiência, 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 filhos de até dezesseis 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 35% (trinta e cinco por cento) sobre o custo individual da assistência médica limitado ao teto máximo de desconto em R\$ 33,08 (trinta três reais e oito centavos) por participante, ou desconto fixo de R\$ 24,26 (vinte e quatro reais e vinte e seis centavos) por vida, com fator moderador em todas as consultas no valor unitário

de R\$ 18,20 (dezoito reais e vinte centavos), 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 9.9641/00. 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 poderá fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor total 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 submeterá a 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 custo para os mesmos. Após os (12) 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 de assistência médica hospitalar, desde que assumam 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 continuar no plano de assistência médica hospitalar autorizará a empresa a proceder a sua exclusão.

PARÁGRAFO NONO – 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, estes podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito há 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.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ficam dispensadas do cumprimento desta cláusula, em caso de morte, as empresas que subvencionarem, integralmente, o custo com o funeral dos empregados. Todas as situações de morte de funcionários, independente do tempo de empresa, devem ser homologadas no Sindicato Profissional com alvará judicial.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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) meses de idade o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para os 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 - As 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 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 C.L.T, Portaria nº 1 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria nº 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, no caso previsto nesta cláusula, será garantido o salário inicial ou maior salário pago a cada função.

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

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

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, por prazo máximo de 12 (doze) meses, contados do efetivo desligamento.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica 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 SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL

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

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias.

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:

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

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

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

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

PARÁFRAGO 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA 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, deverá ser acrescido 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 aplicada 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 respeitadas à proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506/2011.

b) DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica o empregado dispensado do trabalho sem qualquer ônus, e o empregador dispensado do pagamento de salários, sempre que, no curso do aviso prévio, **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 OITAVA - 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 á 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - ESTABILIDADE - AUXÍLIO 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 09 (nove) meses.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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, independentemente da percepção de auxílio-acidente, conforme estabelece o artigo 118 da Lei 8.213/91.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE POR APOSENTADORIA

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE REVEZAMENTO

As empresas que atuam em hospitais, estabelecimentos comerciais (Supermercados/Hipermercados), CDP's e Presídios e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, sem prejuízo de folga prevista em lei, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expresso e escrito entre o empregador e os empregados, desde que sem prejuízo de folga previsto na Súmula 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” desta cláusula, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TEMPO PARCIAL (“PART TIME”)

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

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

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

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

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 possíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRA – 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.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

Licença Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO – MÃE ADOTANTE

As empregadas adotantes terão garantia de emprego na forma da Lei nº 10.421 de 15 de abril de 2002.

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

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

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

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

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

D - A licença-maternidade somente será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião.

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 classificam nos graus: máximo, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da C.L.T.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Nas mesmas condições acima, constatada a condições 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 C.L.T.

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

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR7

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão os Atestados Médicos ou Odontológicos fornecidos por médicos ou dentista do Sindicato Profissional, para fim de abono de faltas ao serviço, desde que os médicos sejam credenciados pelo INSS.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ALTA MÉDICA

No caso de "ALTA MÉDICA" concedida pelo INSS, à empresa que recusar a reintegrar o empregado, mediante avaliação do Médico do Trabalho da empresa, a mesma efetuará o 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 julgar-se incapacitado para o desempenho de suas atividades.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao Sindicato Suscitante que mantenha QUADRO DE AVISO, em local visível 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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 o exercício de mandato sindical, mediante prévio aviso do Sindicato Suscitante, com no mínimo de 05 (cinco) dias de antecedência.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao sindicato profissional as listagens da relação nominal dos empregados ativos da contribuição Sindical, Assistencial, contendo: nome, data de admissão, função, unidade, salário e o valor do desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias da data do recolhimento, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido / recolhido.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades 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\$ 3.645,53 (três mil e seiscentos e quarenta e cinco reais e cinquenta e três centavos) 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\$ 127,59 (cento e vinte e sete reais e cinquenta e nove centavos) com dependentes ou R\$ 54,68 (cinquenta e quatro reais e sessenta e oito 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 mensalidade 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 remuneração pela empresa, a entidade profissional deverá ser informada sobre a data e motivo do afastamento.

PARÁGRAFO QUINTO – No mês de março de 2016, será descontada a contribuição sindical mais a associativa e assistencial.

PARÁGRAFO SEXTO – As empresas que não efetuaram o desconto desta contribuição (assistencial) nos salários do mês de junho/2015 deverão fazê-lo no mês de julho/2015 e proceder ao recolhimento ao Sindicato Profissional juntamente com a contribuição do mês de julho/2015.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 sobre o piso normativo, pôr empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMPETÊNCIA

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, as partes elegem o Foro competente do Sindicato Suscitante, abrindo mão de qualquer outro por mais privilegiado que seja ou possa ser.

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