

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR059287/2017

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 13/09/2017 ÀS 10:43

SINTERCOJ - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS, REFEICOES CONVENIOS, CESTAS BASICAS, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES I, CNPJ n. 67.155.325/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ GONZAGA DA SILVA NASCIMENTO;

E

CENTRO DE ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 62.328.190/0001-28, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). JOSE ROBERTO NINNI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados na Empresa CENTRO DE ALIMENTOS LTDA, que prestam serviços na base territorial do suscitante**, com abrangência territorial em **Águas De Lindóia/SP, Amparo/SP, Atibaia/SP, Bom Jesus Dos Perdões/SP, Bragança Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Francisco Morato/SP, Franco Da Rocha/SP, Itatiba/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jarinu/SP, Joanópolis/SP, Jundiaí/SP, Lindóia/SP, Louveira/SP, Monte Alegre Do Sul/SP, Morungaba/SP, Nazaré Paulista/SP, Pedra Bela/SP, Pinhalzinho/SP, Piracaia/SP, Pirapora Do Bom Jesus/SP, Salto/SP, Serra Negra/SP, Socorro/SP, Tuiuti/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O Salário Normativo da categoria profissional a partir de 01 de setembro de 2017 será de R\$ 1.335,00 (hummmil trezentos e trinta e cinco reais), mensal, ou R\$ 6,06 (seis reais e seis centavos) por hora.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados a partir de 01/09/2017, data base da categoria profissional, mediante a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento), incidente sobre os salários praticados em 31 de agosto de

2017.

§ 1º - Serão compensadas pela empresa, todas as antecipações, aumentos, e, abonos, espontâneos, ou compulsórios, concedidos aos empregados, no período compreendido entre 01 de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017, salvo se estes forem decorrentes de promoção, equiparação, e, término de aprendizado.

§ 2º - Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento salarial concedido ao paradigma desde que não ultrapasse o menor salário da função:

§ 3º - O índice de reajustamento do salário do empregado que tenha ingressado 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 após a data base, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) do índice de reajustamento por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias com adição ao salário da época de contratação:

<b>Mês de Admissão</b>	<b>Fator Multiplicador</b>
De 01/09/2016 a 30/09/2016	1.05
De 01/10/2016 a 31/10/2016	1.04821
De 01/11/2016 a 30/11/2016	1.04748
De 01/12/2016 a 31/12/2016	1.04602
De 01/01/2017 a 31/01/2017	1.04164
De 01/02/2017 a 18/02/2017	1.03915
De 01/03/2017 a 31/03/2017	1.03583
De 01/04/2017 a 30/04/2017	1.03500
De 01/05/2017 a 31/05/2017	1.03128
De 01/06/2017 a 30/06/2017	1.03128
De 01/07/2017 a 31/07/2017	1.02953
De 01/08/2017 a 31/08/2017	1.02950

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

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

A empresa efetuará o pagamento mensal até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

§ 1º - O pagamento do adiantamento salarial será realizado até o dia 20 (vinte) do mês, no valor de 40% (quarenta por cento) do salário percebido pelo empregado, no mês anterior.

§ 2º - Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de 20 (vinte) dias no pagamento de salário, e de 5% (cinco por cento) por dia, do período subsequente.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá, mensalmente, aos seus empregados demonstrativo de pagamento onde conste: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviços e outras que componham ou sejam deduzidas do salário.

§ 1º - Quando do recebimento do salário, o empregado deverá estar de posse do seu demonstrativo de pagamento, salvo por motivo de força maior.

§ 2º - No caso de constatação de erros no demonstrativo de pagamento, a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias para solucionar o problema e reembolsar o empregado

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO ATRAVEZ DE BANCO**

Quando o pagamento de salário for feito mediante cheque, a empresa estabelecerá condições para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que o empregado seja prejudicado no seu horário de refeição.

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

#### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA OITAVA - PROMOÇÕES**

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período de experimental não superior a 90 (noventa dias). Vencido o período experimental a promoção e o aumento respectivo de salário serão anotados na CTPS.

**Parágrafo único** - Nas promoções para cargo de supervisão ou chefia o prazo experimental acima deverá ser estendido para 180 (cento e oitenta) dias.

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

## **CLÁUSULA NONA - 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 daquelas realizadas no descanso semanal remunerado, domingos e feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

**§ 1º** - As horas suplementares realizadas após o fechamento da folha de pagamento do mês em curso serão pagas em folha de pagamento do mês subsequente, porém, com o salário do mês subsequente.

**§ 2º** – Fica autorizada a adoção de Banco de Horas, desde que a empresa celebre acordo coletivo de trabalho específico, devendo ser este homologado pelo sindicato profissional, prevalecendo o período de vigência que o mesmo tiver estabelecido, mesmo que diferente do período de vigência do presente acordo, com o seguinte critério: as horas trabalhadas adicionalmente a jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas na proporção de 50% (cinquenta por cento) das horas trabalhadas como horas extras, com o percentual previsto no caput da cláusula e 50% (cinquenta por cento) como Banco de Horas.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

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

A Empresa com o objetivo de estimular a permanência do empregado nos seus quadros, pagará abono por tempo de serviços a razão de 1% (um por cento) para cada ano trabalhado, desde que este, tenha completado 3 (três) anos de trabalho para a mesma empresa, a partir de setembro/2008, limitado ao teto máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo.

**Parágrafo único** – O abono por tempo de serviço não tem natureza salarial ou produz qualquer outro efeito de natureza remuneratória, mesmo para fins de equiparação, não se incorporando à remuneração e tampouco servindo de base de cálculo de encargos sociais, sendo devido a partir do mês seguinte àquele em que o empregado completar o prazo previsto no caput da presente CLÁUSULA.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno é compreende-se especificamente das 22h00min de um dia até as 05h00min do dia seguinte, terá remuneração superior ao do diurno, com um acréscimo de 35% (trinta por cento) sobre a hora diurna, mesmo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, conforme estabelece a Súmula 213 de STF.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 nominal, segundo se classificam nos graus máximos, médio e mínimo, nos termos da súmula 228 e da Súmula vinculante nº 04 do TST.

**Parágrafo único** - 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.

### **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Garantia ao empregado admitido para mesma função de outro dispensado sem justa causa, de igual salário na função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídos desta garantia os cargos de gerência, bem como funções individualizadas, isto é aquelas que possuem um único empregado no seu exercício.

### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA DE ALIMENTOS / MATERIAL DE LIMPEZA E HIGIENE PESSOAL**

**a)** A empresa fornecerá aos seus empregados mensalmente, uma cesta de alimentos, contendo os seguintes itens:

10 kg arroz longo fino tipo 1

04 kg feijão carioca tipo 1

04 lt c/ 900ml óleo de soja

05 kg açúcar refinado

02 Pct c/ 500g macarrão parafuso / espaguete

02 pct c/ 500g Café moído (selo Abic)

02 lt. C/ 340 g de extrato de tomate

01 pct c/ 400g de leite em pó integral

0,5 kg farofa

01 kg farinha de trigo especial

01 lt.ervilha em conserva / Seleta de legumes

01 kg sal refinado

01 lt c/ 140 g de milho verde

01 lt c/ 135 g sardinha em conserva

01 Achocolatado c/ 1,0kg

02 Pct Biscoito Cream Craker

02 PC c/ 200g biscoito recheado

01 lt c/ 300g doce de leite

0,5 kg flocos de milho

01 lt c/300g de Goiabada

Embalagem caixa

**b)** - A empresa fornecerá aos seus empregados mensalmente, uma cesta de material de limpeza e higiene pessoal, contendo os seguintes itens:

1 kg de sabão em pó

03 un sabonetes

02 un creme dental c/ 90g

05 un sabão em pedra

02 un detergente líquido

01 pte espoja de aço c/ 8 um

04 rolos de papel higiênico

**§ 1º** - Todos os empregados terão direito a este benefício imediatamente a 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 no próprio dia.

**§ 2º** Para a concessão deste benefício os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho; as faltas não justificadas ocasionarão o não pagamento deste benefício.

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

§ 4º - Considera-se pleno trabalho, quando o empregado, mesmo chegando atrasado, tiver permissão para trabalhar no dia, ou se tiver autorização para ausentar-se do trabalho antes do término da jornada.

§ 5º - Os empregados contribuirão com o valor de R\$ 1,00 (um real), a título de participação da cesta de alimentos.

§ 6º - A cesta de alimentos deverá ser entregue, no máximo, até o dia 20 (vinte) de cada mês subsequente à aquisição ao direito do benefício pelo empregado, cabendo ao mesmo reclamar junto à empresa o não recebimento da cesta até o dia 30 de mês de recebimento, sob pena de perda do benefício.

§ 7º - O empregado afastado por auxílio doença, acidente do trabalho, licença maternidade, e férias terá direito ao recebimento da cesta de alimentos, pelo mesmo período.

§ 8º - As cestas de alimentos serão entregues aos empregados no estabelecimento do próprio empregador em que o empregado trabalha ou, caso o empregado opte pela entrega da cesta em sua residência, a entrega terá um custo para o empregado de R\$ 3,50 (Três reais e cinquenta centavos), cujo valor será descontado em folha de pagamento, sendo o desconto desde já autorizado, independentemente de qualquer outra formalidade ou autorização específica.

§ 9º - A empresa doará mensalmente, uma cesta de alimentos igual a que está sendo fornecida aos seus empregados, para o Sindicato Suscitante, afim de que este tenha a possibilidade de comprovar a equivalência entre o conteúdo da cesta e a relação contida nesta CLÁUSULA.

§ 10º - O empregado que faltar sem justificativas, terá direito a uma cesta de alimentos com composição equivalente a 50% (cinquenta por cento) da composição estabelecida no caput, letras "a".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES E PERNOITE**

A empresa fornecerá refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 2,00 (dois reais e cinquenta centavos) por refeição.

**Parágrafo único** - Quando o empregado estiver em serviço externo, a empresa fornecerá um vale refeição no valor de 23,00 (vinte e três reais) por dia trabalhado, e R\$ 43,00 (quarenta e reais) por pernoite.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO E DESCONTO DE VALE TRANSPORTE**

A Empresa com o objetivo de estimular a permanência do empregado nos seus quadros descontará pelo benefício do Vale transporte, o valor equivalente a 4,5% (quatro e meio por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

**Parágrafo único** - O empregador que fornece ao beneficiário transporte próprio ou fretado que não cobre integralmente todo o trajeto deverá fornecer Vale-Transporte para os segmentos da viagem que não foram abrangidos pelo transporte fornecido.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa concederá obrigatoriamente, até o mês do vencimento do contrato de experiência, plano de assistência médica hospitalar aos seus empregados, cônjuges, e filhos de até dezesseis anos em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000.

**§ 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, a empresa solicitará a co-participação financeira do empregado de R\$ 15,00 (quinze reais) por atendimento em Pronto Socorro, e de R\$ 10,00 (deis reais), por consulta realizada em consultório Médico, com aplicação em todas as faixas salariais.

**§ 3º** -Para manutenção do plano de assistência médica hospitalar, do cônjuge e filhos (as) de até 16 (dezesseis) anos, a empresa solicitará a participação financeira do empregado, ficando consignado ao teto máximo de 20% (vinte por cento), do custo mensal, limitado a R\$ 42,00 (quarenta e dois reais) por vida.

**§ 4º** - Para as admissões, a adesão ao plano de assistência médica ocorrerá no mês seguinte, aos primeiros 90 dias de trabalho.

**§ 5º** - A empresa obriga-se, sempre que solicitado, a exibir formalmente o valor que está sendo pago a título de assistência médica.

**§ 6º** - Os empregados afastados por Auxílio Doença ou Acidente do Trabalho continuarão no plano de assistência médica hospitalar, e não terão participação financeira durante a permanência do afastamento. (Exceto os dependentes). Acórdão TRT nº 5046978, proc. Nº 100649-78/2014.5.02.000.

**§ 7º** – 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 a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício, estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citadas.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REEMBOLSO CRECHE**

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa que não possuir creches próprias ou contratadas, reembolsarão as empregadas com filhos de até 06 (seis) anos de idade o valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

**§ 1º** - As empregadas com interesse neste reembolso deverão apresentar recibo do valor pago, e comprovar tal situação através da certidão de nascimento do filho e declaração da creche.

**§ 2º** - Os signatários do presente Acordo Coletivo 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. 01 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria nº. 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA / AUXILIO FUNERAL**

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\$ 10.000,00 (dez mil reais), sem limite de idade. MORTE NATURAL, indenização de mais R\$ 10.000,00 (dez mil reais) de AUXÍLIO FUNERAL; INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE, indenização de R\$ 10.000,00 (dez 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 único** – 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.

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Aos empregados admitidos após a data-base da categoria representada pelo suscitante, será garantido reajuste de salário igual ao dos demais exercentes na mesma função.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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

#### **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 - HOMOLOGAÇÕES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I- O décimo quinto dia subsequente ao pagamento das verbas rescisórias

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA AVISO DISPENSA**

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 do empregado recusar-se a assinar a carta de dispensa, esta deverá ser lida e assinada pôr 02 (duas) testemunhas.

### **Aviso Prévio**

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

A proporcionalidade de que trata o parágrafo do artigo 1º da Lei 12.506/2011 é aplicada exclusivamente em benefício do empregado, ou seja, os dias proporcionais serão apenas indenizados e não trabalhados.

§ 1º – Nos casos de pedido de demissão, o trabalhador apenas cumprirá 30 (trinta) de aviso prévio trabalhado, não se aplicando qualquer acréscimo de dias neste período.

§ 2º – A Lei 12.506/2011 em nada alterou o artigo 488 da CLT, 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.

§ 3º – O período de 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 1º salário, férias, FGTS e indenização de 40% pagos na Rescisão Contratual.

§ 4º – Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus empregado dispensado à indenização prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 deverá cumprir o período previsto no aviso prévio, caso contrário deverá ser descontado o período não trabalhado.

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

§ 3º – Caso a empresa necessite, solicitará a permanência do mesmo por um período de 10 (dez) dias, para encerramento de pendências.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ALTA MÉDICA**

No caso de “altamédica” concedida pelo INSS ao empregado afastado por moléstia ou acidente, a empresa que se recusar a reintegrar o mesmo, mediante avaliação do Médico do Trabalho da empresa que o considerar inapto, a mesma efetuará o pagamento dos dias não cobertos por aquele órgão até a solução de impasse.

§ 1º - Se o INSS rever a alta e novamente afastar o empregado e conceder-lhe o benefício previdenciário dos

dias que o havia liberado para retorno ao trabalho, se a empresa já houver pagado alguns desses dias ao empregado, poderá descontá-los do salário ou de quaisquer outras verbas salariais ou rescisórias que venham a ser devidas ao empregado.

§ 2º. Não se aplica o estabelecido nesta cláusula quando o próprio empregado julgar-se incapacitado para o desempenho de suas atividades.

§ 3º - Somente quando da avaliação para retorno ao trabalho, realizada por médicos responsáveis pelo PCMSO da empresa concluir pela inaptidão do empregado para retornar ao trabalho, é que a mesma ficará responsável pelo pagamento do período fixado no caput, desde que a avaliação não ultrapasse a 15 (quinze) dias após a alta médica.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, 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 - 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.

§ 3º - No caso de rescisão de contrato de trabalho pôr iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta cláusula.

§ 4º - A empresa que necessitar transferir empregada gestante, só poderá fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já presta serviço.

§ 5º - A empresa que necessitar transferir empregada gestante e que não possua filiais nas condições descritas no parágrafo anterior deverá proceder a transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original com a concordância da Empregada e assistência do Sindicato.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO – MÃE ADOTANTE**

As empregadas adotantes terão garantia de emprego, pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 05(cinco) dias, contados da formalização da adoção

### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR**

A empresa concederá 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 TERCEIRA - ESTABILIDADE - ACIDENTE DE TRABALHO**

Ao empregado que sofreu acidente do trabalho, ou doença profissional (LER/DOT), será garantida, pelo prazo de 12 (doze) meses, após a cessão do auxílio doença acidentária, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante ao artigo 118 da Lei 8213 de 24.07.1991. a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentaria, independentemente de percepção do de auxílio acidente.

### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE - AUXÍLIO DOENÇA**

Fica estabelecida garantia de emprego de 60 (sessenta) dias, após a alta da Previdência Social, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 30 (trinta) dias

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Assegura-se estabilidade no emprego durante o período que faltar para aposentar-se, ao empregado, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, considerando o prazo de 35 anos completos para o sexo masculino e de 30 anos para o

sexo feminino de contribuição para a previdência social ou de 65 anos de idade para o sexo masculino e de 60 anos completos para o sexo feminino, se cumprido a carência mínima de 120 meses de contribuição para a Previdência Social, como determina a legislação vigente e se estiver no mínimo há dois anos na mesma empresa.

**Parágrafo único** – Compete ao empregado no ato da sua demissão, que se enquadre na hipótese do caput desta cláusula informar a empresa no prazo máximo de trinta dias da comunicação de demissão, apresentando documento fornecido pelo INSS com a contagem do prazo.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS**

A empresa aceitará os atestados médico ou odontológico fornecido por médico ou Dentista do Sindicato Profissional, desde que o médico seja credenciado pelo INSS

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIAS PONTES**

A empresa poderá liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação por no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores, mediante consulta livre.

##### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO – INGRESSO COM ATRASO**

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

##### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

§ 1º - Quando dos exames citados, o empregado estudante somente trabalhará um turno ou, se a sua jornada for única, trabalhará a metade.

§ 2º - A empresa deverá garantir ao empregado que estiver estudando, a permanência em horário compatível com o horário escolar.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

§ 1º - A Empresa deverá fornecer ao empregado o demonstrativo de férias, bem como efetuar o pagamento da mesma com antecedência mínima de quarenta e oito horas, antes do início do período de gozo.

§ 2º - A empresa deverá 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 - Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, se a empresa necessitar conceder férias coletivas a seus empregados deverão comunicar ao Sindicato Suscitante, bem como à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 4º - A empresa concederá aos empregados, por ocasião do retorno das férias, 50% (cinquenta por cento) de antecipação do 13º salário, desde que, solicitado pelos mesmos, exceto quando as férias ocorrerem nos

meses de janeiro, novembro e, dezembro.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, sogro, sogra, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b)** 5 (cinco) 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)** 2 (dois) dias 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 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 Maternidade**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE MAMENTAÇÃO**

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

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

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

A empresa fornecerá, a título de empréstimo, sempre que exigido pela empresa ou obrigatório por Lei os uniformes, EPI's, ferramentas e utensílios, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitada as normas internas de cada empresa; quando exigido, o calçado fará parte integrante do uniforme e, portanto, será gratuito.

**§ 1º** - Fica o empregado obrigado a devolver imediatamente EPIs, ferramentas, utensílios e calçados, quando da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de ser descontado na forma da lei.

**§ 2º** - Fica o empregado obrigado a devolver cada uniforme, em até a data do pagamento das verbas rescisórias, sob pena de ser descontado 50% (cinquenta por cento) de valor de cada uniforme na data da rescisão de contrato.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

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

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

### **Relações Sindicais**

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

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

Quando solicitado, a empresa cederá ao Sindicato Profissional local apropriado, em suas unidades, a fim de facilitar a sindicalização de seus empregados, desde que previamente autorizado pelo cliente.

## Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

A empresa permitirá ao Sindicato Suscitante que mantenha quadro de aviso, em local visível e de fácil acesso aos empregados, para divulgação de comunicados de interesse da categoria. Os locais serão determinados pela empresa, respeitada as normas internas de seus clientes.

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

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL

A empresa como obrigação de fazer descontará em folha de pagamento as mensalidades sindicais de seus empregados, mediante relação de trabalhadores associados fornecida pelo Sindicato, no valor fixo mensal de R\$ 28,10 (vinte e oito reais e deis centavos), por empregado ativo, respeitado o disposto no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que estabelece: "**ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato**", podendo a qualquer tempo o trabalhador formalizar por escrito o cancelamento da sua desfiliação perante a entidade Sindical.

§ 1º - Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor da entidade Sindical Profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

§ 2º - O desconto e o recolhimento da mensalidade sindical foi aprovado na **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 03/08/2017, cujo edital foi publicado no Jornal Folha de São Paulo dia 10/08/2017, COTIDIANO B3.

§ 3º - A empresa informará eventual desligamento ou afastamento que justifique o não recolhimento.

§ 4º - Obriga-se a empresa em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante até dez dias após o vencimento, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 5º - O não recolhimento, dentro do prazo previsto, implicará em multa de 02% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

A empresa como obrigação de fazer descontará em **FOLHA DE PAGAMENTO** de todos os empregados associados ou não, que prestam serviços na base territorial do Sindicato Profissional, a título de **Contribuição Assistencial**, nos termos do artigo 513, "e" da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho),

o valor percentual de 5% (cinco por cento), sobre o salário nominal de cada empregado, reajustado em **01 de setembro de 2017**, limitado ao valor máximo equivalente a 2,5 (dois vírgula cinco) pisos da categoria, nas seguintes proporções: 50% (cinquenta por cento) no mês de outubro/2017 e 50% (cinquenta por cento) no mês de dezembro/2017.

**a)** Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor da entidade Sindical Profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo, até o dia 10 (deis) do mês subsequente ao desconto, remetendo seu comprovante e a relação nominal dos empregados até 10 dias após o recolhimento.

**b)** O desconto e o recolhimento da contribuição **ASSISTENCIAL** foi aprovado na **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 19/08/2017, cujo edital foi publicado no dia 03/08/2017, cujo edital foi publicado no Jornal Folha de São Paulo dia 10/08/2017, COTIDIANO B3.

**c)** No mês em que for descontado a contribuição assistencial não será efetuado o desconto da mensalidade sindical.

**d)** Fica assegurado o direito de oposição, individual escrita, por parte do empregado não sindicalizado à contribuição assistencial a qualquer tempo, desde que manifestado perante a diretoria do Sindicato profissional.

**§ 1º** - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal com o respectivo desconto, até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

**§ 2º** - O não recolhimento, dentro do prazo previsto, implicará em multa de 02% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCONTO EM FOLHA**

A empresa obriga-se descontar da remuneração mensal do empregado, as parcelas relativas a empréstimos, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico, mensalidades de seguros, convênios odontológicos, e outros, feitos junto ao Sindicato suscitante, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado, e não excedam a 30% da remuneração mensal.

**§ 1º** - Os descontos autorizados serão encaminhados pelo sindicato profissional à empresa, no mês em curso.

**§ 2º** - As autorizações serão encaminhadas à empresa, até o dia 10 do mês subsequente, sendo que as inclusões de novos sócios deverão ser informadas neste mesmo prazo.

**§ 3º** - As exclusões de sócios serão informadas pela empresa ao sindicato profissional, até o dia 20 do mês em que ocorrerem.

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

As empresas remeterão ao sindicato profissional cópia das guias de contribuição Sindical, Contribuição Assistencial, Mensalidade sindical, Auxílio Assistência Odontológico e outros descontos, juntamente com a relação nominal dos empregados, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição, no prazo máximo no prazo máximo de até dez dias antes do vencimento, para fins de emissão da guia competente, (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central), sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO DE TRABALHO ESPECIAL PARA NATAL**

Comprometem-se as partes a firmar um Acordo Coletivo de Trabalho, estabelecendo condições específicas diferenciadas das ora estabelecidas, para os empregados que forem admitidos pela empresa, por período certo e determinado, para a produção específica de cestas de natal.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

Pagamento de multa, em benefício da parte prejudicada, por descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, no valor de 01 (um) dia de salário nominal por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 no art. 615 da CLT.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMPETÊNCIA**

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as partes elegem o foro competente da cidade de Bragança Paulista - SP, abrindo mão de qualquer outro pôr mais privilegiado que seja ou possa ser.

**LUIZ GONZAGA DA SILVA NASCIMENTO**  
Presidente  
**SINTERCOJ - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEICOES  
COLETIVAS, REFEICOES CONVENIOS, CESTAS BASICAS, COZINHAS INDUSTRIAIS,  
RESTAURANTES I**

**JOSE ROBERTO NINNI**  
Sócio  
**CENTRO DE ALIMENTOS LTDA**

#### **ANEXOS** **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO DE PAUTA**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA DE CONCLUSÃO DE NEGOCIAÇÃO CEAL**

[Anexo \(PDF\)](#)