

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001141/2014

DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/02/2014

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030245/2013

NÚMERO DO PROCESSO: 46435.000364/2013-11

DATA DO PROTOCOLO: 24/06/2013

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

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

NUTRIPLUS ALIMENTACAO E TECNOLOGIA LTDA., CNPJ n. 49.254.634/0001-60, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RENATO RODRIGUES;

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 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **de trabalhadores em Empresas de Refeições Coletivas e afins**, 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 Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados com aplicação dos percentuais de: 8,3% (oito vírgula três por cento) a partir de 01 de maio de 2013, para aplicação na faixa salarial de até 2 (dois) pisos normativos, R\$ 1.678,00 (um mil seiscentos e setenta e oito reais), e 8% (oito por cento) a partir de 01 de maio de 2013, para aplicação na faixa salarial de 2 (dois) pisos normativos R\$ 1.678,01 (um mil seiscentos e setenta e oito reais e um centavos), até 4,5 (quatro vírgula cinco) pisos normativos, R\$ 3.775,50 (três mil setecentos e setenta e cinco reais e cinquenta centavos).<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Parágrafo único - Para os empregados que perceberam em 30/04/2013 salários superiores a R\$ 3.775,50 (três mil setecentos e setenta e cinco reais e cinquenta centavos) terão seus salários acrescidos em R\$ 302,04 (trezentos e dois reais e quatro centavos) que corresponde à aplicação do limite estabelecido no “caput” desta cláusula; acima deste limite haverá livre negociação.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO

A empresa efetuará o pagamento único e mensal dos salários até o limite do quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º - Quando o 5º dia útil coincidir com o sábado, o pagamento deverá ser efetuado no dia útil anterior.

§ 2º - A empresa que optar por efetuar pagamento de adiantamento salarial, deverá fazê-lo até o dia 20 (vinte) do mês, no valor de 30% (trinta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º - Estabelece 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 QUINTA - 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 seja, deduzidas do salário. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º - Quando do recebimento do salário, o empregado deverá está 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - 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.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 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 11 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.

§ 4º - Os recolhimentos serão efetuados nas guias próprias fornecidas pelo Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

§ 5º - O não recolhimento, dentro do prazo previsto, implicará em multa de 2% (dois por cento), mais juros de mora de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - 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).<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Parágrafo único - As horas suplementares realizadas após o fechamento da folha de pagamento do mês em curso serão pagas em folha de pagamento do mês subsequente, porem, com o salário do mês subsequente.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA OITAVA - ABONO POR ANUÊNIO

Com o objetivo de estimular a permanência do empregado em seus quadros, a empresa pagará um abono por tempo de serviço de 1% (um por cento) do salário do empregado, desde que este, tenham completado 3 (três) anos de trabalho para a mesma empresa, por ano de trabalho, a partir de setembro/2002, limitado ao teto máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º - 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 calculo 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 NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno terá remuneração superior ao do diurno. Para este efeito a sua remuneração terá um acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna, mesmo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, conforme estabelece a Sumula 213 do STF (Supremo Tribunal Federal)<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - REFLEXOS

A empresa efetuará 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.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO MENSAL

Fica estabelecido que a partir de maio/2013, os funcionários receberão um prêmio no valor e forma abaixo fixados:
<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />
a) Colaboradores das Cozinhas de Produção de Merendas R\$ 100,00 (cem reais) por mês;

b) Colaboradores que trabalham em unidades escolares/creche/entidades, R\$ 50,00 (cinquenta reais) por mês.

§ 1º - Para ter direito a receber o prêmio acima estipulado, o Colaborador (a) deverá ter comparecimento pleno ao trabalho, sendo que se houver no período de apuração 01(uma) falta justificada ou injustificada o Colaborador(a) perderá o direito ao valor integral do prêmio.

§ 2º - Caso a empresa receba 01(uma) advertência do órgão fiscalizador da Merenda do Município, por descumprimento do Manual de Boas Práticas ou por falta de limpeza da unidade, onde o Colaborador(a) esteja prestando serviços, o mesmo perderá 50% do valor do prêmio e se houver reincidência na mesma unidade perderá o valor total do prêmio.

§ 3º - Se a Unidade onde o colaborador (a) trabalha receber 01(uma) multa do órgão fiscalizador da Merenda do Município, por descumprimento do Manual de Boas Práticas ou por falta de limpeza da unidade, onde o Colaborador (a) esteja prestando serviços, o mesmo perderá o valor total do prêmio.

§ 4º - Nos meses que não houver atividades (férias e recesso escolares), nas unidades onde o Colaborador(a) presta serviços, ou na ocasião das férias, afastamentos por doença ou acidente, ou qualquer outro impedimento o Colaborador(a), não terá direito a receber o prêmio.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO E DESCONTO DE REFEIÇÕES

A empresa fornecerá refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1% (um por cento) do salário nominal.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Parágrafo único – A empresa que não possuir restaurante para ser utilizado pelos seus empregados administrativos ou não fornecerem refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederá um vale refeição no valor de R\$ 16,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos) por dia útil trabalhado

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA DE ALIMENTOS

A empresa fornecerá aos seus empregados mensalmente, um **VALE ALIMENTAÇÃO** no valor equivalente a R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) ou uma **CESTA DE ALIMENTOS** conforme itens abaixo, aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a R\$ 3.775,50 (três mil setecentos e setenta e cinco reais e cinquenta centavos).<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

<?xml:namespace prefix = st1 ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:smarttags" />10 kg arroz longo fino tipo 1
03 kg feijão carioca tipo 1
03 lt c/ 900ml óleo de soja
03 kg açúcar refinado
0,5 kg café moído (selo Abic)
01 pct c/ 500g macarrão espaguete
01 lt. c/ 340 g de extrato de tomate
0,200 kg de leite em pó integral
01 kg farinha de trigo especial
0,5 kg farinha de mandioca crua
01 lt. ervilha em conserva / seleta de legumes
01 kg sal refinado
01 lt. c/ 140g de milho verde
01 lt. c/ 135g sardinha em conserva
01 lt. c/ 200g achocolatado (Nescau ou Toddy)
01 pct biscoito Cream Craker
01 pct c/ 200g biscoito maizena
01 lt. c/ 300g goiabada
0,5 kg fubá
02 un. Crème Dental c/ 90g
02 un. Sabonete c/ 90g
01 um. Amaciante c/1 ltº

01 kg Sabão em pó

§ 1º - O empregado tem direito a este benefício imediatamente a sua contratação, como temporário ou contratado, inclusive os que estiverem de férias, exceto aquele que faltar sem justificativas, e os que ingressarem no trabalho com atraso, a não ser que compense atraso no próprio dia.

§ 2º - Consideram-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação em vigor.

§ 3º - O vale compras, ou cesta de alimentos deverá ser entregue, no máximo, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à aquisição do benefício pelo empregado.

§ 4º - A empresa poderá efetuar o desconto em folha de pagamento de até R\$ 2,00 (dois reais), por empregado.

§ 5º - A empregada afastada pôr licença maternidade terá direito ao recebimento do Vale compras, ou cesta de alimentos pelo mesmo período.

§ 6º - O empregado afastado por motivo de auxílio doença, auxílio doença acidentário terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 06 (seis) meses.

§ 7º - O empregado afastado por motivo e acidente de trabalho terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 8º - 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\$ 59,00 (cinquenta e nove reais).

§ 9º - A empresa se obriga a doar mensalmente, ao Sindicato dos Empregados uma **cesta de alimentos**, igual a que esta sendo fornecidos aos seus empregados, afim de que este tenha a possibilidade de comparar o valor, a qualidade dos produtos da mesma.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa concederá obrigatoriamente, até o mês subsequente ao vencimento do contrato de experiência, plano de assistência medica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais devidamente consignados perante a Previdência Social, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até dezesseis anos.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de assistência médica hospitalar.

§ 2º - Para manutenção do plano de assistência médica hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto de até no máximo 35% (trinta e cinco por cento) sobre o custo individual da assistência médica limitado ao teto máximo de desconto em R\$ 28,00 (vinte e oito reais) por participante, ou desconto fixo de R\$ 20,00 (vinte reais) por vida, com fator moderador em todas as consultas no valor unitário de R\$ 15,00 (quinze reais), com aplicação em todas as faixas salariais.

§ 3º - O limite de desconto citado no **parágrafo 2º** será valido 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.

§ 4º - Os empregados que desejarem manter o plano de assistência médica hospitalar para os filhos que completarem 16 (dezesseis) anos poderá fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor total referente à participação do filho.

§ 5º - A empresa obriga-se, sempre que solicitado, a exhibirem formalmente o valor que está sendo pago a título de plano de assistência médica hospitalar, sempre que solicitado pelo sindicato suscitante.

§ 6º - 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.

§ 7º - Os empregados afastados por auxílio doença ou acidente do trabalho continuarão no plano do 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 assuma o custo total do benefício.

§ 8º - Para aplicação do parágrafo sétimo desta cláusula o empregado deverá ser comunicado por correspondência registrada pela empresa e terão 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.

§ 9º - 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 QUINTA - REEMBOLSO DE CRECHE

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão as empregadas com filhos de até 06 (seis) anos de idade 30% (trinta por cento) do salário normativo, limitado o valor de R\$ 1.060,26 (um mil e sessenta reais e vinte e seis centavos), acima deste valor a empresa reembolsará 20% (vinte por cento), do salário normativo, pôr mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º - As empregadas com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do Filho e declaração da entidade creche.

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

§ 3º - 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 SEXTA - SEGURO DE VIDA

Todos os empregados ativos da empresa abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão direito a seguro de vida e/ou de acidentes pessoais, garantidas as seguintes coberturas mínimas:<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

ACIDENTES PESSOAIS: MORTE ACIDENTAL, INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL OU TOTAL POR ACIDENTE, indenização de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), sem limite de idade. MORTE NATURAL, indenização de mais R\$ 2.000,00 (dois 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\$ 10.000,00 (dez mil reais) conforme tabela padrão. Esta opção é restrita apenas aos empregados com idade inferior a 65 (sessenta e cinco) anos.

Parágrafo único – A empresa que optar 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 DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Nas substituições eventuais temporárias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função enquanto perdurar a substituição. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

Será garantido ao empregado admitido para substituir outro o menor salário pago a exercente da mesma função, sem considerar vantagens pessoais. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º - Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, no caso previsto nesta cláusula, será garantido o salário inicial ou o menor salário pago em cada função.

§ 2º - Não se incluem na garantia prevista nesta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INTEGRAÇÃO

No primeiro dia de trabalho a empresa se compromete 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 - 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: <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias.

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

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

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

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

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

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

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

B) Prazo para realização da homologação.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 por 02 (duas) testemunhas

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 uma 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. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º - A lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado, isto significa que os avisos prévios iniciados antes da Lei nº 12.506, de 11.10.2011, não serão regidos pela nova lei, 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”;

§ 2º - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12506/2011 aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só se aplica em favor do

empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhando, cujo pedido de demissão tenha sido de sua iniciativa o prazo será de trinta dias e não terá qualquer acréscimo de dias aos 30 (trinta) dias de aviso prévio a ser cumprido trabalhando. A mesma regra se aplica para o aviso prévio indenizado;

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

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

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

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

b) DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

§ 1º - O empregado demissionário 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.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TEMPORÁRIOS

Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica garantido pela empresa a contagem do tempo de trabalho executado sob este regime como período de experiência, sendo este incorporado, caso o mesmo seja efetivamente contratado.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º - A contratação de trabalho temporário somado ao período considerado como experiência não poderá ultrapassar o prazo de 90 (noventa) dias;

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

1- Remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base da jornada legal;

2 - Os trabalhadores temporários que permanecerem por mais de quinze dias de trabalho na mesma empresa tomadora ou cliente, contribuirão para o Sindicato profissional, com a **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**, conforme estabelecido na cláusula contribuição dos empregados.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

É garantida à empregada gestante, a estabilidade no emprego, e os salários, nos termos do art. 7º, inciso XVIII e art. 10, inciso II, alínea "b", do Capítulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1.988, e Lei 9.029 de 03/04/95, desde a comunicação do estado gravídico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º - Por ocasião da comunicação de dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sobre seu estado de gravidez. Entretanto, para os casos de gravidez, constatadas até 60 (sessenta) dias após a demissão, com início antes da dispensa, será garantida a reintegração da empregada.

§ 2º - A empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave ou por mútuo acordo entre a empregada e a empresa, com a assistência do respectivo Sindicato Profissional.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 45 (quarenta e cinco) dias

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 02 (dois) anos na mesma empresa. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

O empregado com mais de 50 (cinquenta anos) anos de idade, e, no mínimo com 03 (três) anos de trabalho na empresa, quando demitido sem justa causa, fará jus a um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, sendo 30 (trinta) dias trabalhados, e 30 (trinta) dias indenizados ou 60 (sessenta) dias indenizados, sem prejuízo das demais garantias, sob todas as formas previstas na Lei. Desde que o mesmo não seja aposentado, respeitado o estabelecido na Lei 12506/11

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ALTA MÉDICA

No <?xml:namespace prefix = st2 ns = "schemas-houaiss/mini" /> caso de “alta médica” concedida <?xml:namespace prefix = st1 ns = "schemas-houaiss/acao" /> pelo INSS a 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 do impasse, imitado até ao máximo de 01 (um) ano. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º. 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.

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

§ 3º - 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 pago 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS E RECESSO ESCOLAR

Fica estabelecido com a empresa que presta serviço em estabelecimento de ensino, (refeições, merenda escolar e lanches) levando em consideração que os períodos de férias e recesso escolar, ultrapassam os trinta dias de férias anuais, poderá adotar o seguinte critério para pagamento de férias e recesso: <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

A – Durante o recesso escolar, junho e julho/2013, os empregados com direito as férias, receberão até 15

(quinze) dias de férias coletivas, acrescidas de 1/3 (um terço). Os dias excedentes do recesso escolar serão pagos na proporção de 100% (cem por cento) sobre os dias não trabalhados, sendo que, serão considerados como licença remunerada.

B – Nos meses de dezembro/2013, janeiro e fevereiro/2014, os empregados com direito a aquisição de férias, receberão as mesmas, deduzido os 15 (quinze) dias de férias coletivas concedidas no mês de junho ou julho, acrescidos de 1/3 (um terço). Os dias excedentes serão pagos na proporção de 100% (cem por cento) sobre os dias não trabalhados, sendo que, serão considerados como licença remunerada.

Parágrafo único - Durante os meses de recesso e das férias escolares, a empresa poderá exigir a presença dos empregados que não estejam prestando serviços nas escolas, ou não estejam em gozo de férias regulares para fazerem treinamento, ou trabalharem em unidades escolares que estejam em atividade desde que dentro do município onde normalmente prestem serviços.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO DE PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês, no entanto, a liquidação das horas extras praticadas ou o desconto de faltas ao serviço constatado após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário do mês a que se referir tal folha de pagamento

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.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 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 escola

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO

A empresa que adotar o sistema de escala de revezamento do horário deverão divulgá-la, com 30 (trinta) dias de antecedência, mantendo-a fixada no local de trabalho, durante a sua vigência

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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:<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

- a) 03 (três) dias úteis de trabalho consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 03 (três) dias úteis de trabalho consecutivos, em virtude do casamento;
- c) 05 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- d) 02 (um) dias úteis de trabalho 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 de até 10 dias por ano a empregada, ou Pai que tenha a guarda do filho para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor ou dependente inscrito na Previdência Social de até 08 (oito) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração Médica.

§ 2º – Igualmente, assegura-se à ausência remunerada ao empregado, quando o empregado necessitar ausentar-se nos horários de visita hospitalar, ou quando for necessária a permanência do acompanhante mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração da Entidade Hospitalar

Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME

A empresa fornecerá, a título de empréstimo, sempre que exigido pela empresa ou obrigatório por Lei os uniformes, (inclusive de inverno), EPI's, ferramentas e utensílios, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, quando exigido, o calçado fará parte integrante do uniforme e, portanto, será gratuito. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Parágrafo Único – Ficam os empregados obrigados a devolver tais uniformes, EPI's, ferramentas, utensílios e calçados, quando da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de ser descontado na forma da Lei

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 máximos, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da CLT. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

A empresa aceitará os atestados médico ou odontológico fornecidos por médico ou Dentista do Sindicato Profissional, desde que o médico seja credenciado pelo INSS. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Parágrafo único – O atestado deverá ser encaminhado a Empresa no prazo máximo de 48 horas após a data de emissão

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES.

Obriga-se o empregador, a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito, ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO

Quando solicitado, as empresas cederão ao Sindicato Profissional local apropriado, em suas unidades, a

fim de facilitar a sindicalização de seus empregados, desde que previamente autorizado pelo cliente
Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTANTE SINDICAL (LICENÇA)

A empresa considerará como de efetivo serviço o afastamento de até 02 (dois) de seus empregados, durante até 05 (cinco) dias, para exercício de mandato sindical, mediante prévio aviso do Sindicato Suscitante, com o mínimo de 05 (Cinco) dias de antecedência

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - R. S. C. / DOCUMENTAÇÃO

A empresa fornecerá, mediante solicitação individual, para fins previdenciários, a Relação de Afastamento e Contribuições, bem como, qualquer outra documentação, no prazo de 10 (dez) dias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

A empresa encaminhará ao sindicato profissional, cópia das guias de contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

A empresa como obrigação de fazer descontar em folha de pagamento as mensalidades sociais de seus empregados, no valor fixo mensal de R\$ 20,20 (vinte reais e vinte centavos).<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

- a) Por deliberação da diretoria do Sindicato no mês em que for descontada a Contribuição Assistencial não será descontado a Contribuição Confederativa dos não sócios, bem como a mensalidade associativa dos associados;
- b) Os associados do sindicato estão isentos do desconto da contribuição confederativa.

§ 1º - Sindicato Suscitante remeterá às empresas, em tempo hábil para processamento, a listagem dos sócios para o desconto.

§ 2º - A empresa informará eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento.

§ 3º - Os recolhimentos serão efetuados nas guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto.

§ 4º - Obriga-se a empresa em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e relação nominal contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição, até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (deis 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

1) - A empresa como obrigação de fazer descontará <?xml:namespace prefix = st1 ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:smarttags" />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 8% (oito por cento) sobre o salário nominal de cada empregado, reajustado em 01 de abril de 2013, limitado ao valor máximo equivalente a 02 (dois) pisos normativo.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

2) - 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, mensalmente, para **Custeio do Sistema Confederativo**, nos termos do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, o percentual de 2,5% (dois e meio por cento) aplicado sobre o salário nominal,

limitado o valor de desconto a cinco pisos da categoria.

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 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto, remetendo seu comprovante e a relação nominal dos empregados até 10 dias após o recolhimento.

b) Os descontos e os recolhimentos das contribuições **ASSISTECIAL E CONFEDERATIVA**, foram aprovados na **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, realizada em 22/02/2013, na sede do sindicato, sito à rua Vigário J J Rodrigues, 233 – Vila Arens – Jundiaí – SP, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação aos associados e não associados, com publicação do edital de convocação no jornal Diário de São Paulo, do dia 19 de fevereiro de 2013 pág. 31, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, abrange indistintamente todos os integrantes da categoria profissional representada.

c) No mês em que for descontada a contribuição assistencial não será feito o desconto do custeio confederativo.

d) Fica assegurado o direito de oposição, individual escrita, por parte do empregado não sindicalizado á contribuição assistencial, desde que manifestado perante a diretoria do Sindicato profissional, até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma Coletiva de Trabalho.

§ 1º - Obriga-se a empresa 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% (deis 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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SUBSIDIO DE BENEFICIOS A CATEGORIA PROFISSIONAL

A empresa, como obrigação de fazer da legislação civil, se obriga a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangido por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, a título de **SUBSIDIO DE BENEFICIOS A CATEGORIA PROFISSIONAL** de todos empregados da base territorial do sindicato suscitante, o valor de R\$ 7,00 (sete reais), por empregado ativo, por mês, totalizando R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais), ao ano. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/06/2013 e termino em 20/04/2014.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º – A base de incidência tem como referência o número de empregados que prestam serviços na empresa, dentro da base territorial do Sindicato Profissional, beneficiado por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, no mês do recolhimento.

§ 2º – A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo previsto nesta **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, incorrerá a multa de 2% (dois por cento) do montante não recolhido, acrescidos de juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

§ 3º - 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% (deis por cento) sobre o montante devido/recolhido

Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes elegem o foro competente da cidade de Jundiaí - SP, abrindo mão de qualquer outro por mais privilegiado que seja ou possa ser.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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

LUIZ GONZAGA DA SILVA NASCIMENTO

Presidente

SINTERCOJ - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEICOES
COLETIVAS, REFEICOES CONVENIOS, CESTAS BASICAS, COZINHAS INDUSTRIAIS,
RESTAURANTES I

RENATO RODRIGUES

Diretor

NUTRIPLUS ALIMENTACAO E TECNOLOGIA LTDA.