

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005420/2017

DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/05/2017

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033339/2013

NÚMERO DO PROCESSO: 46255.001918/2013-16

DATA DO PROTOCOLO: 15/07/2013

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

SINDERG-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP, CNPJ n. 60.258.985/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL EUGENIO RIVAS MENDEZ;

E

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;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2013 a 31 de março de 2014 e a data-base da categoria em 1º de abril.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **abrangerá todas as clausulas e são aplicáveis por todas as Empresas Fornecedoras e Prestadoras de Serviços de Refeições Coletivas, Refeições Convênio, Cozinhas Industriais**, 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 será reajustado em 10,1% (dez vírgula um por cento), isto é, R\$ 839,00 (oitocentos e trinta e nove reais) mensais, a partir de 01 de abril de 2013 ou R\$ 3,8136 (três reais oito mil cento e trinta e seis milésimos de centavos) por hora.<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

§ 1º - A partir de 01 de abril de 2013 o Salário Normativo para Cozinheiro (a) será de R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais) mensais, ou R\$ 4,4545 (quatro reais quatro mil quinhentos e quarenta e cinco milésimos de centavos) por hora.

§ 2º - A partir de 01 de abril de 2013 o Salário Normativo para Copeiro (a) Hospitalar será de R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais) mensais, ou R\$ 4,00 (quatro reais) por hora.

§ 3º – Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

§ 4º - Fica acordado entre as partes (Sindicato data base abril, Sindicato data base junho e SINDER-SP) que o Salário Normativo da categoria de data base abril será igualado ao Salário Normativo de data base junho, no prazo de no máximo, 4 (quatro) anos, a contar de abril de 2012.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão reajustados com aplicação dos percentuais de: 8,3% (oito vírgula três por cento) a partir de 01 de abril de 2013, para aplicação na faixa salarial de até 2 (dois) pisos normativos, ou seja, R\$ 1.678,00 (um mil seiscentos e setenta e oito reais), e 8% (oito por cento) a partir de 01 de abril 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" />

§ 1º - Para os empregados que perceberam em 31/03/2013 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.

§ 2º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/04/2012 a 31/03/2013, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferência de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

§ 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.

Mês / Ano	8,3% de Reajuste	Fator Multiplicador	8,0% de Reajuste	Fator Multiplicador
Abril/2012	8,3000	1,083000	8,0000	1,080000
Mai/2012	7,5828	1,075828	7,3096	1,073096
Junho/2012	6,8703	1,068703	6,6236	1,066236
Julho/2012	6,1626	1,061626	5,9420	1,059420
Agosto/2012	5,4595	1,054595	5,2647	1,052647
Setembro/2012	4,7611	1,047611	4,5917	1,045917
Outubro/2012	4,0673	1,040673	3,9231	1,039231
Novembro/2012	3,3781	1,033781	3,2587	1,032587
Dezembro/2013	2,6935	1,026935	2,5986	1,025986
Janeiro/2013	2,0134	1,020134	1,9427	1,019427
Fevereiro/2013	1,3378	1,013378	1,2910	1,012910
Março/2013	0,6667	1,006667	0,6434	1,006434

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO

As empresas efetuarão 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 - As empresas que optarem pôr efetuar pagamento de adiantamento salarial deverão 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 SEXTA - PAGAMENTO COM CHEQUE OU DEPÓSITO**

Quando o pagamento do salário for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa recebê-lo, no dia em que estiver previsto o pagamento, sem que seja prejudicado nos seus intervalos para refeição e/ou descanso.

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

As empresas fornecerão, mensalmente, aos seus empregados demonstrativos de pagamento onde conste: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS - Fundo de Garantia pôr 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 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.

§ 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO EM FOLHA**

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, as parcelas relativas a empréstimos, bem como prestações referentes a 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% (trinta por cento) da remuneração mensal.

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

§ 1º - Os descontos autorizados serão encaminhados pelo sindicato profissional às empresas, no mês em curso.

§ 2º - As autorizações serão encaminhadas às empresas, 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.

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

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO**

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, à exceção das horas realizadas nos descansos semanais remunerados 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" />

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

§ 2º - É facultada às empresas a prorrogação de jornada e compensação de horas previstas no artigo 59 da CLT, devendo as empresas comunicar ao Sindicato Profissional os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos no âmbito de suas empresas.

§ 3º - As empresas que atuam em hospitais e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, sem prejuízo de folga prevista em lei, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expresso e escrito entre o empregador e o empregado. Todavia, para outras atividades não Hospitalares, as empresas deverão formalizar acordo individual com o sindicato dos empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob jurisdição deste.

§ 4º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

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

Os empregados que por força da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, já tinham adquiridos o direito ao anuênio, continuarão acumulando os percentuais a que fazem jus até 31/03/97.

**Paragrafo único** – A partir de 01/04/1997 os percentuais de anuênio ficarão congelados, isto é: continuarão a serem pagos, com o mesmo percentual.

### **Adicional Noturno**

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

O trabalho noturno é aquele especificamente das 22h00minhs de um dia até as 05h00minhs do dia seguinte, e terá remuneração superior ao do diurno, com um acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna, mesmo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, conforme estabelece a Súmula 213 de STF.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFLEXOS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

O empregado com mais de 50 (cinquenta) anos de idade e, no mínimo, com 03 (três) anos de trabalho na mesma 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. (Acrescentar texto de Lei)<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

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

As partes apresentarão uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de

Participação nos Lucros e Resultados), até 31/08/2013.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO E DESCONTO DE REFEIÇÕES

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

§ Único – As empresas que não possuírem restaurantes para serem utilizados pelos seus empregados administrativos ou não fornecerem refeições a estes, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 16,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos) por dia útil trabalhado.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS OU VALE COMPRAS

As empresas fornecerão 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:smrttags" />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

§ 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 - As empresas poderão 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 (31) terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 06 (seis) meses.

§ 7º - O empregado afastado por motivo de acidente de trabalho (91) 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\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais).

§ 9º - As empresas se obrigam 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 SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas concederão obrigatoriamente, até o mês subsequente ao vencimento do contrato de experiência, plano de assistência médica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais devidamente consignados perante a Previdência Social, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para 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 9.961/00. Ficando estabelecido que, para os planos com direito a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos.

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

§ 5º - As empresas obrigam-se, sempre que solicitado, a exibirem 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 sexto desta cláusula o empregado deverá ser comunicado por correspondência registrada pela empresa e terá uma carência de 60 (sessenta dias), a partir de sua ciência, caso não queira continuar no plano de assistência médica hospitalar autorizará a empresa a proceder a sua exclusão.

§ 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 OITAVA - REEMBOLSO DE CRECHE**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão as empregadas com filhos (as) de até 06 (seis) anos de idade em 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 as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, pôr mês, para manutenção de cada filho (as) 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 (a) Filho (a) e declaração da creche.

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

§ 3º - Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no "caput" e § 1º desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, Portaria nº 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**

As empresas descontarão dos empregados na proporção de 100% (cem por cento) e recolherão a partir de 01/06/2002, a quantia de R\$ 1,20 (um real e vinte centavos), como opção I, ou R\$ 2,20 (dois reais e vinte centavos) como opção II, respectivamente, por empregado ativo, com apólice em nome de cada empresa, devendo os valores ser recolhidos até o décimo dia do mês subsequente ao desconto, através de boleto bancário enviado pela seguradora de sua livre escolha.

§ 1º - Os empregados contemplados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão as seguintes coberturas:

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

**Opção I** – Acidentes pessoais: morte acidental, invalidez permanente parcial ou total por acidente, indenização de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), sem limite de idade.

**Opção 2** – Seguro de vida: morte natural, indenização de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), 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 R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para os empregados de até 65 (sessenta e cinco) anos de idade; morte por acidente, indenização de R\$ 7.000,00 (sete mil reais); invalidez permanente total por acidente, indenização de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), para empregados acima de 65 (sessenta e cinco) anos de idade.

§ 2º - As empresas que já possuem o SEGURO DE VIDA poderão manter o seu atual sistema de descontos e coberturas, mas obedecido ao mínimo de capital e cobertura indicados no parágrafo primeiro.

§ 3º - As empresas que não possuem seguro de vida podem optar pela contratação de seguradora da sua escolha, desde que obedecidos os valores mínimos previstos no parágrafo primeiro.

§ 4º - 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, poderão 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 - 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 garantida prevista nesta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas

que possuam um único empregado no seu exercício.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISIONAL**

A realização de testes prático operacional não poderá ultrapassar a 06 (seis) horas, uma única vez, acrescido de alimentação e vale transportes.

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

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

#### **Desligamento/Demissão**

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

As empresas como obrigação de fazer, fornecerão ao empregado demitido sem justa causa ou pedido de dispensado carta de referencia pôr ocasião da rescisão contratual.

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

**HOMOLOGAÇÕES / PRAZO PARA PAGAMENTO E VERBAS RESCISÓRIAS E PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES.**<?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

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

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

**I** - 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 SÉTIMA - CARTA AVISO DISPENSA**

O empregado demitido sob a alegação de falta grave, a empresa deverá proceder conforme os termos do art. 482 da CLT, e alíneas.

#### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 clausula contribuição dos empregados.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades 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, e ainda de acordo com a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais n. 88 e 196 SBDI-1, desde a comunicação do estado gravídico, até 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, constatada até 60 (sessenta) dias após a demissão, com início antes da dispensa, será garantido a reintegração da empregada.

§ 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 nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta cláusula.

§ 4º - As empresas que necessitarem transferir empregadas gestantes, só poderão fazer dentro do mesmo Município em que a empregada já presta serviço.

§ 5º - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante e que não possuam filiais nas condições descritas no § 4º deverão proceder à transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original, desde que seja atendida por transporte regular ou ofereça condições de locomoção com assistência do sindicato.

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

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

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

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

#### **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR**

As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a época do alistamento, até 30 (trinta) dias após a baixa, desincorporação ou dispensa.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

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

Fica estabelecida garantia de emprego de 30 (trinta) dias, após a alta da Previdência Social, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 09 (nove) meses.

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

Fica estabelecida garantia de emprego ao empregado vitimado pôr acidente de trabalho, nos termos previstos no artigo 118 da Lei nº. 8.213/91.

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

Assegura-se estabilidade no emprego durante o período que faltar para aposentar-se, ao empregado, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, considerando o prazo de 35 anos completos para o sexo masculino e de 30 anos para o sexo feminino de contribuição para a previdência social ou de 65 anos de idade para o sexo masculino e de 60 anos completos para o sexo feminino, se cumprido a carência mínima de 120 meses de contribuição para a Previdência Social, como determina a legislação vigente e condicionada aos subitens abaixo.

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

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

§ 2º - Que o empregado comunique o seu período de estabilidade de 24 (vinte e quatro meses) com no máximo 60 dias do início da estabilidade previsto nesta clausula, em forma de ofício assinado por si em 02 (duas) vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa.

§ 3º - A garantia estabelecida na presente subcláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa, e/ou a não comunicação ao empregador em até 60 dias após o início da estabilidade, prevista nesta cláusula.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRESTADORA DE SERVIÇOS EM ESTABELECIMENTO DE ENSINO**

Fica estabelecido que as empresas que prestam serviços 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, desde que, com a concordância por escrito do próprio empregado, poderão 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.

### **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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

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

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

### **Faltas**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

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

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

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

As empresas que adotarem 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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** - As Empresas deverão 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** - As empresas deverão comunicar ao empregado o período de gozo de suas férias individuais com 30 (trinta) dias de antecedência. A empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros oriundos com despesas de estadia, passagens aéreas, terrestres ou marítimas ou outras não passíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo empregado.

**§ 3º** - As empresas concederão aos empregados, por ocasião do retorno das férias 50% (cinquenta por cento) do 13º salário a título de antecipação, desde que, seja solicitado pelo mesmo, exceto quando as férias ocorrerem nos meses de janeiro, novembro e dezembro.

**§ 4º** - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que necessitarem conceder férias coletivas a seus empregados deverão comunicar ao Sindicato Suscitante, bem como à Delegacia

Regional do Trabalho.

## **Licença Remunerada**

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

§ 1º – Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor ou dependente inscrito na Previdência Social de até 06 (seis) 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.

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

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

As empresas fornecerão, a título de empréstimo, sempre que exigido pela empresa ou obrigatório por Lei os uniformes, EPIS, ferramentas e utensílios, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitado as normas internas de cada empresa; quando exigido, o calçado fará parte integrante do uniforme e, portanto, será gratuito.

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

§ 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 5 (cinco) dias após o desligamento no local de trabalho, sob pena de ser descontado 50% (cinquenta por cento) de valor de cada uniforme na data da rescisão de contrato.

## **Insalubridade**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Quando ficar constatada, através de laudo pericial, a existência de insalubridade, as empresas pagarão um adicional, respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classificam nos graus máximo, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da CLT.

§ 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 SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS**

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

### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

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

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

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

### **Primeiros Socorros**

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

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

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

Obriga-se o empregador, a 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 Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

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

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

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

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

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

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

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

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

### **Acesso a Informações da Empresa**

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

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

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

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

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento as mensalidades sociais de seus empregados, no valor fixo mensal de R\$ 20,20 (vinte reais e vinte centavos).

- 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.

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

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

§ 2º - As empresas informarão 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 - Obrigam-se as empresas 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 SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

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

1) - As empresas como obrigação de fazer descontarão **<?xml:namespace prefix = st1 ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:smartsheet" />**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.

2) - As empresas como obrigação de fazer, descontarão 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 **ASSISTENCIAL 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 - 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.

§ 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

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

*As empresas que integram a categoria econômica de refeições coletivas deverão proceder ao pagamento de contribuição assistencial ao SINDEREC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, até o dia 30/05/2013, proporcional ao número de empregados lotados na base territorial do Sindicato Suscitante, na forma da seguinte tabela:*

| <b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>  | <b>VALOR (EM REAIS)</b> |
|--|-------------------------|
| Até 20 empregados  | 400,00                  |
| De <?xml:namespace prefix = st1 ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:smarttags" />21 a 50 empregados | 800,00                  |
| De 51 a 100 empregados   | 1.100,00                |
| De 101 a 250 empregados  | 1.800,00                |
| De 251 a 500 empregados  | 3.200,00                |
| De 501 a 1.000 empregados  | 5.000,00                |
| De 1.001 a 2.000 empregados  | 7.500,00                |
| Acima de 2.000 empregados  | 10.000,00               |

§ Único - *As empresas associadas ao SINDEREC, desde que em dia com as suas obrigações, será oferecido um desconto de 50% (cinquenta por cento) na contribuição estabelecida nesta cláusula.*

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS A CATEGORIA PROFISSIONAL**

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal: SINDEREC – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, signatário da presente, se obrigam a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangido por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a título de **SUBSÍDIO DE BENEFÍCIOS 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 20/05/2013 e término em 20/03/2014.<?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 esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, no mês do recolhimento.

§ 2º – A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo previsto nesta **CONVENÇÃO COLETIVA 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 NONA - 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.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

DANIEL EUGENIO RIVAS MENDEZ

Presidente

SINDERC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP

LUIZ GONZAGA DA SILVA NASCIMENTO

Presidente

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