

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:**

**DATA DE REGISTRO NO MTE:**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**

**NÚMERO DO PROCESSO:**

**DATA DO PROTOCOLO:**

**SINTERCOJ – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, REFEIÇÕES CONVENIO, CESTAS BASICAS, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES INDUSTRIAIS, MERENDA ESCOLAR, FORNECEDORAS DE REFEIÇÕES PARA PASSAGEIROS EM AERONAVES DE JUNDIAI E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 67.155.325/000114. Com sede na Rua Marechal Deodoro da Fonseca, 964 centro – Jundiaí – São Paulo / SP. CEP 13.201-002, por seu Presidente Luiz Gonzaga Silva Nascimento. Fone 11 2136.6500. E-mail: [presidencia@sintercoj.org.br](mailto:presidencia@sintercoj.org.br); e, **SINDER - SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, registro sindical nº 24000.001.345-4 CNPJ Nº 60.258985/0001-81 com sede a rua ESTELA, 515 - BLOCO G - CJ. 52 - PARAISO- SÃO PAULO – CAPITAL. CEP: 04.011-002. neste ato representado por seu Presidente Sr. Presidente ELIEZER PEREIRA SOUZA, que 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 junho de 2017 a 31 de maio de 2018 e a data base da categoria em 1º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá todas as cláusulas e são aplicáveis por todas as Empresas Fornecedoras e Prestadoras de Serviços de Refeições Coletivas, Cozinhas Industriais, Refeições Servidas para passageiros em Aeronaves, Hospitais, Comércio, Empresas Públicas e Estatais, Escolas públicas e Particulares e as Empresas que fornecem lanches, salgados e cafés desde que servidos de forma coletiva, a todos os empregados por elas contratados e que exercem sua prestação de serviços, com abrangência territorial do sindicato suscitante, nos Municípios de: **Jundiaí - Águas de Lindóia – Amparo – Atibaia - Bom Jesus dos Perdões - Bragança Paulista – Cabreúva – Caieiras – Cajamar - Campo Limpo Paulista - Francisco Morato - Franco da Rocha – Itatiba – Itu – Itupeva – Jarinu – Joanópolis - Lindóia – Louveira - Monte Alegre do Sul – Morungaba - Nazaré Paulista - Pedra Bela – Pinhalzinho – Piracaia - Pirapora do Bom Jesus – Salto - Serra Negra – Socorro – Tuiuti – Vargem - Várzea Paulista e Vinhedo.**

### **CLÁUSULA TERCEIRA – SALARIAL NORMATIVO**

O salário normativo da categoria profissional será reajustado em 01 de junho de 2017 com o percentual de 6,03 % (seis vírgula zero três), isto é R\$ 1.213,00 (um mil duzentos e treze reais) mensais ou R\$ 5,51 (cinco reais e cinquenta e um centavos) por hora.

§ 1º - A partir de 01 de junho de 2017, o salário normativo para Cozinheiro (a) será de R\$ 1.355,66 (um mil, trezentos e cinquenta e cinco reais e sessenta e seis centavos) mensais, ou R\$ 6,16 (seis reais e dezesseis centavos) por hora.

§ 2º - A partir de 01 de junho de 2017, o salário normativo para Copeiro (a) hospitalar será de R\$ 1.217,33 (um mil, duzentos e dezessete reais e trinta e três centavos) mensais, ou R\$ 5,53 (cinco reais e cinquenta e três centavos) por hora.

§ 3º – Os reajustes serão aplicados nos salários vigentes em 31/05/2017.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão reajustados a partir de 01 de junho de 2017 com a aplicação dos percentuais descritos abaixo:

§ 1º - Para aplicação nas faixas salariais entre R\$ 1.144,01 (um mil, cento e quarenta e quatro reais e um centavo) à R\$ 2.860,00 (dois mil, oitocentos e sessenta reais), aplicar-se-á o percentual de 5%.

§ 2º - Para aplicação nas faixas salariais entre R\$ 2.860,01 (dois mil, oitocentos e sessenta reais e um centavo) à R\$ 5.148,00 (cinco mil, cento e quarenta e oito reais), aplicar-se-á o percentual de 4% (quatro por cento).

§ 3º - Para salários acima do limite de R\$ 5.148,00 (cinco mil, cento e quarenta e oito reais) aplicar-se-á o valor fixo de R\$ 205,92 (duzentos e cinco reais e noventa e dois centavos) ou livre negociação.

§ 4º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2016 a 31/05/2017, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferência de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

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

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

§ 1º - As empresas que optarem pôr efetuar o pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente terão que efetuar adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) do mês, no valor de 30% (trinta por cento) do salário percebido pelo empregado.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO COM CHEQUE OU DEPÓSITO**

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

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

As empresas fornecerão mensalmente, aos seus empregados com antecedência de 02 (dois) dias da data de pagamento de salário, demonstrativos de pagamento onde conste:

identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviços e outras que componham, ou seja, deduzidas do salário.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

§ 1º - As autorizações serão encaminhadas às empresas até o dia 10 do mês.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA**

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

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

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

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

**Paragrafo único** - Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução de salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

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

**Paragrafo único** – Fica estipulada multa de 10% (dez por cento) do salário nominal, em benefício do trabalhador, por atraso no pagamento de qualquer das parcelas do 13º salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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, à exceção das horas realizadas nos descansos semanais remunerados (domingos e feriados), as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cento por cento). As empresas somente poderão implantar seu banco de horas, após acordo coletivo formalizado com o sindicato da categoria profissional.

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

§ 1º - 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.

§ 1º - 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 processamento eletrônico de dados, tanto para os empregados internos como externos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22hs00 de um dia até as 05hs00 do dia seguinte e terá remuneração superior ao do diurno, com um acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna, mesmo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, conforme estabelece o artigo 73 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e a Súmula 213 de STF.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFLEXOS**

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

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

As Empresas deverão apresentar ao Sindicato laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2018, até 31/08/2017.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES**

As empresas fornecerão refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1% (um por cento) sobre o salário nominal praticado em maio de 2017.

**Paragrafo único** - As empresas que não possuam restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 21,40 (vinte e um reais e quarenta centavos) por dia trabalhado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS / VALE COMPRAS OU CARTÃO MAGNÉTICO.**

As empresas concederão aos seus empregados mensalmente, um vale compras no valor de R\$ 137,00 (cento e trinta e sete reais), ou uma cesta básica de alimentos equivalente ao

valor do vale alimentação, aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a R\$ 5.148,00 (cinco mil, cento e quarenta e oito reais), com a seguinte composição:

02 Pct de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5 kg	01 Lta de Milho Verde c/ 140g
03 Pct de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1 kg	01 Lta de Sardinha em Conserva c/ 135g
03 Lt de Óleo de Soja c/ 900ml	01 Lta de Achocolatado (Nescau ou Toddy) c/ 200g
03 Pct de Açúcar Refinado c/ 1Kg	01 Pct de Biscoito Cream Craker
01 Pct de Café Moído (selo abic) c/ 0,5 kg	01 Pct de Biscoito Maizena c/ 200 g
01 pct de Macarrão Espaguete c/ 500g	01 Lta de Goiabada c/ 300 g
01 Lta de Extrato de Tomate c/340g	01 Pct de Fubá c/ 0,5 kg
01 Pct de Leite em Pó Integral c/ 0,200 kg	1,0 Pct de Sabão em Pó (Omo) c/ 01 Kg
01Pct de Farinha de Trigo Especial c/ 1 kg	01Lt Amaciante de Roupas
01 Pct de Farinha de Mandioca Crua c/0,5 kg	01 Pç de Creme Dental c/ 170g
01 Lta de Ervilha em conserva / seleta de legumes	04 Pç de Sabonete (Lux) 90g
01 kg Sal Refinado 01 Lta de Milho Verde c/ 140g	01 Lt Alvejante com Cloro

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

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

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

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

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

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

§ 7º - O empregado afastado por motivo de auxílio doença (31) terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 06 (seis) meses.

§ 8º - O empregado afastado por motivo e acidente de trabalho (91) terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 9º - Os empregados que forem admitidos em regime de tempo parcial (part time), até o limite de 120 horas mensais, receberão mensalmente um Vale Compras no valor de R\$ 82,20 (oitenta e dois reais e vinte centavos) ou uma cesta de alimentos no valor correspondente.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas concederão obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta) dias da admissão e sem carências, plano de Assistência Médica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, devidamente consignados perante a Previdência Social, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (dezesesseis) anos.

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

§ 2º - Para manutenção do plano de assistência médica hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto de até no máximo 40% (quarenta por cento) sobre o custo individual da assistência médica limitado ao teto máximo de desconto em R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais por participante, ou desconto fixo de R\$ 30,00 (trinta reais) por vida, com fator moderador em todas as consultas no valor unitário de R\$ 22,00, (vinte e dois reais), com aplicação em todas as faixas salariais.

§ 3º - O limite de desconto citado no parágrafo 2º será válido somente para os planos em enfermaria, previstos nas leis 9.656/98 e 9.961/00. Ficando estabelecido que, para os planos com direito a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos.

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

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

§ 6º - Comprovado pelo empregado (a) que se submeterá à cirurgia marcada anteriormente à comunicação de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a empresa manterá o pagamento do plano de Assistência Médica Hospitalar até a realização da cirurgia.

§ 7º - Os empregados afastados por Auxílio Doença ou Acidente do Trabalho continuarão no plano de assistência médica hospitalar, e não terão participação financeira durante a permanência do afastamento. (Acórdão TRT).

§ 8º - De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de Saúde, os empregados dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO DE CRECHE**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuírem creches próprias ou contratadas, reembolsarão as empregadas com filhos de até 06 (seis) anos de idade 30% (trinta por cento) do salário normativo, para as trabalhadoras

que percebam salário limitado ao valor de R\$ 1.819,50 (um mil, oitocentos e dezenove reais e cinquenta centavos). Acima deste valor as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, pôr mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

§ 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 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA**

Todos os empregados ativos da empresa abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão direito a seguro de vida e/ou de acidentes pessoais, garantidas as seguintes coberturas mínimas: ACIDENTES PESSOAIS: MORTE NATURAL, indenização R\$ 7.500,00 (Sete mil e quinhentos reais); INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE, indenização de R\$ 15.000,00 (Quinze mil reais); INVALIDEZ PARCIAL POR ACIDENTE para empregado até 65 anos, indenização de R\$ 10.000,00 (Dez mil reais); MORTE POR ACIDENTE, indenização de R\$ 10.000,00 (Dez mil reais); INVALIDEZ POR ACIDENTE para Empregados acima de 65 anos, indenização de R\$ 7.000,00 (Sete mil reais).

§ 1º - Os empregados contribuirão com o valor de R\$ 1,00 (Um real), a título de participação no seguro de vida.

§ 2º – As empresas que optarem por manter o benefício da INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ, na proporção mínima de 3,5 (três e meio) salários normativos da categoria, poderá fazê-lo, isentando-se neste caso da implantação do sistema de SEGURO DE VIDA estipulado no “caput” desta Cláusula.

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

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

§ 1º - Fica vedada qualquer redução salarial para o empregado que perceba o salário normativo da categoria e que foi recontratado por outra concessionária na mesma unidade.

§ 2º - Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica garantida pela empresa a contagem do tempo de trabalho executado sob este regime como período de experiência, sendo este incorporado, caso o mesmo seja efetivamente contratado.

§ 3º - O período trabalhado como temporário somado ao período considerado como de experiência, não poderá ultrapassar o prazo de 90 (noventa) dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TESTE ADMISSIONAL**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO**

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

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

As empresas como obrigação de fazer, fornecerão ao empregado dispensado sem justa causa ou pedido de demissão carta de referência por ocasião da rescisão contratual.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – HOMOLOGAÇÕES**

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

II - 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, 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 da letra “a”.

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

II – Vigésimo quinto dia subsequente a data da 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 SEXTA - CARTA AVISO DISPENSA/JUSTA CAUSA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, deverão ser acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

§ 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 à proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506/2011.

## **B) DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

§ 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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.

§ 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 mensalidade sindical, conforme estabelecido na cláusula 54

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TEMPO PARCIAL (PART TIME)**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial, será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociações coletivas.

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

### **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 05 (cinco) meses após o parto.

§ 1º - A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Art. 391-A, CLT)

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

§ 3º - No caso de rescisão de contrato de trabalho 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 - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante, só poderão fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já prestar serviço.

§ 5º - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante e que não possuam filiais nas condições descritas no parágrafo anterior deverão proceder a transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original com a concordância da Empregada e assistência do Sindicato.

### **CLAÚSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO - MÃE ADOTANTE.**

As empregadas e empregados adotantes independentemente da idade da criança, terão garantia de emprego de 05 (cinco) meses a partir da data da adoção.

**Paragrafo único** – A empregada ou empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade, bem como, salário maternidade/paternidade nos termos do art. 392 da CLT.

### **CLAÚSULA 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.

### **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.

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

Fica estabelecida garantia de emprego de 30 (trinta) dias, após a alta da Previdência Social, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 9 (nove) meses.

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

O segurado que sofreu acidente de trabalho ou Doença Profissional tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - 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.

§ 1º - Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

§ 2º - Ante a natureza do serviço de preparo e fornecimento de refeições coletivas, onde a concentração das atividades ocorrem durante os horários habituais de refeição,

inviabilizando a concessão de intervalo nesse período, fica acordado que as empresas poderão optar pela prática do intervalo intra jornada de forma fracionada em até dois intervalos de trinta minutos, respeitando-se a duração diária total de no mínimo uma hora para jornadas acima de seis horas, considerando-se a peculiaridade da atividade, atendidos os requisitos do artigo 71 parágrafos 2º, 4º e 5º da CLT

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

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

**Paragrafo único** - Na data da realização dos exames, e desde que atendidos os prazos previstos no caput, o estudante somente trabalhará 50% (cinquenta por cento) da jornada diária de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

As empresas que atuam em hospitais, Supermercados/Hipermercados, presídios e CDPs e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sem prejuízo de folga prevista em lei, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expresso e escrito, entre o empregador e os empregados, desde que sem prejuízo de folga previsto na Sumula 444 do TST, que estabelece: **"É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas"**

§ 1º - Para outras atividades não abrangidas no parágrafo anterior, às empresas deverão comunicar formalmente o Sindicato dos empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob jurisdição deste, respeitando o previsto na referida Súmula.

§ 2º - As empresas que adotarem o sistema de escala de revezamento de horário em outra modalidade deverão divulgá-la, com 30 (trinta) dias de antecedência, mantendo-a fixada no local de trabalho, durante a sua vigência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

As férias a serem concedidas aos empregados, desde que não sejam coletivas, deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada mês ou semana, salvo se houver manifestação expressa, de ambas as partes, de interesse em outro dia de início.

§ 1º - As Empresas deverão fornecer ao empregado o demonstrativo de férias, bem como efetuar o pagamento da mesma com até 2 (dois) úteis dias de antecedência do início do período de gozo.

§ 2º - As empresas deverão comunicar ao empregado o período de gozo de suas férias individuais com 30 (trinta) dias de antecedência. A empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros oriundos com despesas de estadia, passagens aéreas, terrestres ou marítimas ou outras não passíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo empregado.

§ 3º – 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 Gerencia Regional do Trabalho, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, no artigo 10, § 1º das Disposições Transitórias da Constituição Federal, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

- a) 03 (três) dias úteis de trabalho consecutivo, 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 consecutivo, em virtude do casamento;
- c) 05 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivo, ao pai, por ocasião do nascimento do filho;
- d) 01 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;
- e) 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 10 (dez) 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.

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

As empresas se obrigam ao fornecimento de 05 (cinco) uniformes completos, além dos EPIS subentendendo-se calçados, luvas e máscaras, ferramentas e utensílios, gratuitamente, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

**Paragrafo único** - Fica o empregado obrigado a devolver no prazo máximo de 5 (cinco) dias os uniformes, EPIS, ferramentas, utensílios e calçados, quando da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de ser descontado 50% (cinquenta por cento) do valor de custo de cada item, demonstrado através de nota fiscal.

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

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

§ 1º - Nas mesmas condições acima, constatadas a condição de periculosidade será assegurado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, e não sobre a remuneração do empregado, nos termos do § 1º do art. 193 da CLT.

§ 2º - Aos empregados que trabalham nas dependências de hospitais e que tenham contato direto com pacientes será pago Adicional de Insalubridade no mesmo grau praticado pelo cliente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS.**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ALTA MÉDICA**

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

**Parágrafo único** - Não se aplica o estabelecido nesta cláusula quando o próprio empregado se considerar incapacitado para o desempenho de suas atividades sem qualquer avaliação médica.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR 7**

Nos termos da faculdade contida na Portaria número 8 do Ministério do Trabalho, de 09 de maio de 1996, artigo 01, item 7.3.1.1.1, fica estabelecido que as empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUASÉGIMA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUASÉGIMA PRIMEIRA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUASÉGIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

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

### **CLÁUSULA QUINQUASÉMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento as mensalidades sindicais de seus empregados, mediante relação de trabalhadores associados fornecida pelo Sindicato no valor fixo mensal de R\$ **30,95** (trinta reais e noventa e três centavos), por empregado ativo, respeitado o disposto no **inciso V do artigo 8º da Constituição Federal de 1988**, que estabelece: "**ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato**", podendo a qualquer tempo o trabalhador formalizar por escrito o cancelamento da sua desfiliação perante a entidade Sindical.

§ 1º - Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor da entidade Sindical Profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto.

§ 2º - O desconto e o recolhimento da mensalidade sindical foi aprovado na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 24/03/2017, cujo edital foi publicado no jornal Folha de São Paulo do dia 18/03/2017, à pag. B8 Cotidiano.

§ 3º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da mensalidade, até o dia 25/06/2017, para fins de emissão da guia competente, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição **(em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central)**, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 4º - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento.



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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

As empresas deverão proceder ao pagamento da contribuição assistencial patronal, proporcional ao número de empregados lotados na empresa que deverá comprovar enviando cópia do CAGED, o pagamento poderá ser dividido em 3 parcelas sendo o primeiro pagamento em 30/07/2017 e os demais em 30/09/2017 e 30/11/2017 respectivamente, na forma da seguinte tabela:

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>VALOR – R\$</b>
De 00 a 20 funcionários	R\$ 2.200,00
De 21 a 50 funcionários	R\$ 3.300,00
De 51 a 100 funcionários	R\$ 3.900,00
De 101 a 250 funcionários	R\$ 5.500,00
De 251 a 500 funcionários	R\$ 9.000,00
De 501 a 1000 funcionários	R\$ 18.000,00
De 1.001 a 2000 funcionários	R\$ 26.000,00
Acima de 2000 funcionários	R\$ 33.000,00

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima, sofrerão a incidência de **multa de 10% (dez por cento)**.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

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, a título de **Contribuição Assistencial**, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), **o mesmo percentual de reajuste aplicado ao Empregado em 01 de junho de 2017, limitado ao valor máximo equivalente a 4,5 (quatro vírgula 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)** O desconto e o recolhimento da contribuição **ASSISTECIAL**, foi aprovado na **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 24/03/2017, cujo edital foi publicado no jornal Folha de São Paulo, do dia 18/03/2017, à página B8 Cotidiano, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação aos associados e não associados, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

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

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

§ 1º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da contribuição Assistencial, até o dia 25/06/2017, para fins de emissão da guia competente, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição (**em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central**), sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 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 - AUXÍLIO ASSISTENCIA ODONTOLÓGICA**

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, obrigam-se a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de **AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA, A CATEGORIA PROFISSIONAL** o valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) por empregado ativo na base territorial do Sindicato suscitante. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/07/2017 e término em 20/06/2018.

§ 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 dos empregados, em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO/CARTAS DE OPOSIÇÃO AO SINDICATO**

Não serão admitidas ações por parte das empresas e seus representantes, que tendem a frustrar a ação do sindicato, de forma a organizar entregas coletivas de cartas de oposição à contribuições previstas na presente convenção, seja por pressão dos departamentos internos das empresas, através de entrega de modelo de carta de oposição, organização de caravanas, fretamento de ônibus e vans, seja por exigência de apresentação de recibo de entrega da oposição aos referidos departamentos da empresa ou qualquer outro meio que

tenha o objetivo de enfraquecer economicamente a entidade sindical, o que será considerado crime nos termos do artigo 203 do Código Penal e demais legislação pertinente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMPETÊNCIA**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO, PROCESSO TRABALHISTAS**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica subordinado às normas estabelecidas no art. 615 da CLT.

**Paragrafo único** - Recomenda-se que antes do ajuizamento de processo trabalhista, sejam discutidas e esclarecidas as possíveis divergências, entre o Sindicato Profissional e a empresa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido o pagamento de multa em benefício da parte prejudicada, no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso normativo da categoria, por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

Jundiaí/SP, 01 de junho de 2017.

**Luiz Gonzaga Silva Nascimento**

**Diretor Presidente**

SINTERCOJ- SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, REFEIÇÕES CONVÊNIO, CESTAS DE ALIMENTOS, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES INDUSTRIAIS, REFEIÇÕES ESCOLAR E EMPRESAS FORNECEDORAS DE REFEIÇÕES PARA PASSAGEIROS EM AERONAVES DE JUNDIAÍ E REGIÃO.

**Eliezer Pereira Souza**

**Presidente**

SINDEREC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO