



Jundiaí/SP, 13 de julho de 2018.

**ATT**

**Gerentes de Recursos e Escritórios de Contabilidade**

Ref. Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019.

Nesta:

Pesados Senhores;

Servimo-nos da presente para informar-lhes que este ano concluímos as negociações salariais em 1º de junho, dia da base.

Para tanto, estamos encaminhando a ata de conclusão das negociações com todas as cláusulas negociadas, faltando apenas as cláusulas de contribuições, conforme segue:

#### **1 - 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 2018, limitado ao valor máximo equivalente a R\$ 100,00 (Cem Reais).**

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 28/03/2018, cujo edital foi publicado no jornal Estado de São Paulo, do dia 22/03/2018, 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 25/07/2018, 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.



## 2 - 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\$ 31,80 (trinta e um reais e oitenta 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 28/03/2017, cujo edital foi publicado no jornal do Estado de São Paulo do dia 22/03/2018.

§ 3º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da mensalidade, até o dia 25/07/2018, 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.

As mensalidades Odontológicas Dependentes no valor de R\$ 20,00 (Vinte Reais) cada, deverão ser descontadas normalmente, conforme listagem encaminhada pelo SINTERCOJ.

## 3 – AUXILIO DE ASSISTENCIA ODONTOLÓGICA

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal: SINDEREC, obrigam-se a recolher a sua expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional, a título de AUXILIO ASSISTENCIA ODONTOLÓGICA, a CATEGORIA PROFISSIONAL, o valor de R\$ 15,00 (Quinze Reais), por empregado ativo na Base Territorial do Sindicato suscitante. O Pagamento será realizado até o dia 20 de cada mês, com início em 20/07/2018 e termino 20/06/2019. Lembrando que esse valor não é descontado do funcionário.

Saudações Sindicais

Charlene Nascimento Campos  
Vice Presidente

## ATA DE REUNIÃO

No dia 12 de julho de 2018, às 14 hs, na Sede da FETERCESP, foram retomadas as negociações referente data base junho, ano base 2018/2019, com representantes da Federação (FETERCESP) e Sindicatos filiados, e Comissão de Negociação do SINDERC-SP – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo.

Após retomadas as negociações, tratando das cláusulas pendentes, as partes debatem sobre as questões financeiras e após várias indagações e questionamentos chegaram ao seguinte consenso:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2018 a 31 de maio de 2019 e a data base da categoria em 1º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA - ABRANGÊNCIA DE CADA SINDICATO.**

### **CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL -**

O salário Normativo dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** será reajustado a partir de 1º de junho 2018, com a aplicação dos percentuais descritos abaixo:

O salário normativo da categoria profissional será reajustado em 2,8% (dois virgula oito por cento), isto é, R\$ 1.246,96 (um mil e duzentos e quarenta e seis reais e noventa e seis centavos) mensais, a partir de 01 de junho de 2018 ou R\$ 5,67 (cinco reais e sessenta e sete centavos) por hora.

§ 1º – Para salários entre R\$ 1.213,01 (um mil, duzentos e treze reais e um centavo) e R\$ 3.032,50 (três mil, trinta e dois reais e cinquenta centavos), o percentual será de 2,3% (dois virgula três por cento).

§ 2º - Para os salários entre R\$ 3.032,51 (três mil, trinta e dois reais e cinquenta e um centavos) e R\$ 5.458,50 (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta centavos), o percentual será de 2,07% (dois virgula zero sete por cento).

§ 3º – Para os salários acima do limite de R\$ 5.458,51 (cinco mil, quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e um centavos), será aplicado o valor fixo de R\$ 112,99 (cento e doze reais e noventa e nove centavos) ou livre negociação se mais vantajosa.

§ 4º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2017 a 31/05/2018, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferências de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

§ 5º - A partir de 01 de junho de 2018, o salário normativo para Cozinheiro (a) será de R\$ 1.386,77 (um mil, trezentos e oitenta e seis reais e setenta e sete centavos) mensais, ou R\$ 6,30 (seis reais e trinta centavos) por hora.

§ 6º -A partir de 01 de junho de 2018, o salário normativo para Copeiro (a) hospitalar será de R\$ 1.245,33 (um mil duzentos e quarenta e cinco reais e trinta e três centavos) mensais, ou R\$ 5,66 (cinco reais e sessenta e seis centavos) por hora.

<

f

g

h



§ 7º -- Os reajustes serão aplicados nos salários vigentes 31 de maio de 2.018.

§ 8º - Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

#### **CLÁUSULA QUARTA - 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 por 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. Para comprovação do respectivo pagamento, as empresas deverão fazê-lo com recibo individual.

§ 2º - Fica estabelecida 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 de procedimentos não cobertos do plano oferecido pelo sindicato e ou outros convênios odontológicos fornecidos pela empresa, mensalidade do plano odontológico dos dependentes, mensalidades de seguros 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 (dez) do mês subsequente, sendo que as inclusões de novos sócios deverão ser informadas neste mesmo prazo.

§ 2º - As exclusões de sócios serão informadas pela empresa ao sindicato profissional até o

dia 25 (vinte e cinco) do mês em que ocorrerem, ficando para o mês subseqüente o processamento das exclusões que ocorrerem após esta data.

#### **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.

**PARÁGRAFO 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 13º SALÁRIO -**

Conforme disposição da legislação vigente o pagamento do 13º salário deve ser feito em duas parcelas, sendo a primeira, equivalente a 50% do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% restante, até o dia 20 de dezembro de cada ano, com os respectivos descontos previdenciários.

**Parágrafo Único** - Fica estipulada multa de 10% (dez) por cento do salário nominal em benefício do trabalhador por atraso no pagamento de qualquer parcela do 13º salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO NATALINA / ANTECIPAÇÃO NAS FÉRIAS -**

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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO -**

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas, a exceção das horas realizadas nos descansos semanais remunerados, domingos e feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento). As empresas somente poderão implantar seu banco de horas, após acordo coletivo formalizado com o sindicato profissional.

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

§ 2º - Fica facultado 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 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 e 31/05/97.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os percentuais acumulados de anuênio até 31/03/97 e 31/05/1997 ficarão congelados e, serão aplicados sobre salário nominal.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 2019, até 30/11/2018.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula está sujeita ao pagamento da multa prevista na cláusula (MULTA POR DESCUMPRIMENTO), cujo pagamento deverá ocorrer até 31/01/2019.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 praticado em maio de 2018.

**PARÁGRAFO 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 OITAVA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS / VALE COMPRAS OU CARTÃO MAGNÉTICO -**

As empresas concederão aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a R\$ 5.458,50 (cinco mil quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta centavos), mensalmente, um vale compras no valor de R\$ 141,00 (cento e quarenta e um reais), ou, uma cesta básica de alimentos com composição equivalente ao valor do vale alimentação, com a seguinte composição:

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]*

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

§ 1º - Todos os empregados terão direito a este benefício a partir de 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 (seis 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 terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 06 (seis) meses.

§ 8º - O empregado afastado por motivo de acidente de trabalho 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) e até o limite de 120 (cento e vinte) horas mensais, receberão mensalmente um vale compras no valor de R\$ 84,59 (oitenta e quatro reais e cinquenta e nove centavos).

§ 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, a fim de que este tenha a possibilidade de comparar o valor e qualidade dos produtos da mesma.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA -**

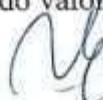
As empresas concederão obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta) dias da admissão e sem carências, plano de Assistência Médica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, devidamente consignados perante a Previdência Social, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, 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 maiores de 16 (dezesesseis) anos poderão fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor integral referente à participação do filho.



§ 5º - As empresas obrigam-se, sempre que solicitado pelo sindicato dos empregados, 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, até 12 (doze) meses, sem custos para os mesmos. Após os 12 (doze) 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 desde que assumo o custo total do benefício.

§ 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, poderão 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 citada.

**Não se aplica ao Sindicato de Bauru e ao Sindicato de Jundiaí o parágrafo 7º desta cláusula, ficando mantida a redação da CCT 2017/2018 com relação a citado parágrafo.**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO DE CRECHE -**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão para a empregada ou ao empregado desde que este tenha a guarda comprovada do menor de até 06 (seis) anos de idade, o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para aqueles que recebem até 1,5 pisos (iremos descrever o valor), acima desse limite as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, por mês, para manutenção de cada menor em creche de livre escolha.

§ 1º - As empregadas (os) com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do menor ou termo de guarda e declaração da entidade creche.

§ 2º - Para recebimento do reembolso previsto no "CAPUT" desta cláusula, a empregada deverá apresentar recibo do pagamento no prazo máximo de 30 (trinta) 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 PRIMEIRA- 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 ACIDENTAL, INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL OU TOTAL POR ACIDENTE**, indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), sem limite de idade. **MORTE NATURAL**, indenização de mais R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) de **AUXÍLIO FUNERAL; INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE**, indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), **INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE**, indenização de até R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) conforme tabela padrão. Esta opção é restrita apenas aos empregados com idade inferior a 65 (sessenta e cinco) anos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os valores previstos no caput desta cláusula passam a ter vigência a partir de 1º de novembro de 2.018.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA – HOMOLOGAÇÕES –**

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados nas empresas da categoria profissional de Refeições Coletivas, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, deverão preferencialmente ser homologadas no Sindicato suscitante.

§ 1º - As empresas que optarem por homologar as rescisões em suas sedes ou unidades operacionais poderão fazê-las, desde que enviem ao Sindicato suscitante mensalmente cópias de todas as rescisões realizadas dentro do mês, com tempo de serviço igual ou superior a 12 (doze) meses, acompanhadas dos respectivos comprovantes de pagamento do saldo de rescisão e do FGTS, assim como, comprovante do recolhimento da multa fundiária.

§ 2º - Os comprovantes de que trata o § 1º, deverão ser encaminhados ao respectivo Sindicato até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para conferência, sob pena de multa prevista na cláusula 63ª (multa por descumprimento).

§ 3º - Os prazos para quitação das verbas rescisórias seguirão conforme o artigo 477 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017.

§ 4º - A inobservância dos prazos previstos no § 3º desta cláusula ensejará ao empregador o pagamento em favor do empregado, de valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente.

§ 5º - 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.

§ 6º - Constatado pelo Sindicato diferenças a serem pagas ao empregado de forma complementar, após notificação, à empresa terá 10 (dez) dias úteis para fazê-lo, sob pena de multa de 30% (trinta por cento) do saldo rescisório em favor do empregado.

§ 7º - As homologações deverão ser realizadas no prazo de 15 dias contados do pagamento das verbas rescisórias.

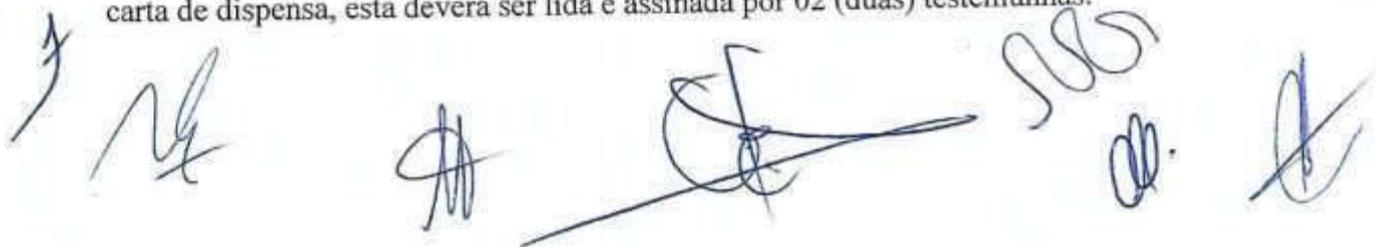
I – Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

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

III – A inobservância dos prazos acima previstos sujeitará ao empregador o pagamento em favor do empregado do 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, 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 OITAVA - 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 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;

§ 2º - 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;

§3º - 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 décimo terceiro salário e férias na rescisão.

§ 4º - 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”;

§ 5º - Em caso de encerramento de contrato de prestação de serviços entre empresa e tomador, recaindo o termino do aviso prévio, proporcional do empregado nos trinta dias que antecedem a data base, somente terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme previsão no art. 9º da Lei nº 7.238/84, c/c art. 9º da Lei nº 6.708/79, senão receber as diferenças resultantes da aplicação do reajuste salarial negociado pelos sindicatos representativos da sua categoria no prazo máximo de trinta dias, após a homologação da convenção coletiva de trabalho, através de rescisão complementar.

Para aplicação do previsto neste paragrafo, será necessário que a empresa apresente o comprovante do encerramento contratual no prazo da rescisão do trabalhador.

§ 6º - 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”;

§ 7º - 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.

#### **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.

§ 1º - Na contratação de trabalho temporário, seja por 90 (noventa) dias ou 180 (cento e oitenta) dias, não será permitido a aplicação do período em prazo de experiência na sua efetivação.

§ 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, como empregado fosse.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TEMPO PARCIAL (PART TIME) -**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 (seis) horas suplementares.

§ 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.

§ 4º - Fica expressamente vedada a contratação na modalidade de trabalho intermitente de que trata o § 3º do Art. 443 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2.017.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 - 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 garantida a reintegração da empregada.

§ 3º- 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.

§ 4º- 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.

§ 5º- As empresas que necessitarem transferir empregada gestante, só poderão fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já prestar serviço.

§ 6º- 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.

§ 7º - A empregada gestante ou lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau, desde que recomendado pelo médico do trabalho responsável pelo PCMSO da empresa.

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO - MÃE ADOTANTE -**

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 - A da CLT.

§ 1º- A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 2º- A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada.

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - ESTABILIDADE - ACIDENTE DE TRABALHO -**

O empregado 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS -**

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriado, finais de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um 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.

§ 3º - As empresas poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos, cujo período será compensado com a redução na jornada diária de trabalho, mediante aprovação em assembleia promovida pelo sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

**Parágrafo único** - Quando dos exames citados, o empregado estudante somente trabalhará um turno ou se a sua jornada for única, 50% (cinquenta por cento) da jornada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

§ 1º - Para outras atividades não abrangidas no caput desta cláusula e quando se tratar de alteração de jornada pré-existente, as empresas deverão formalizar acordo coletivo com o Sindicato dos empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob jurisdição deste.

§ 2º - Quando se tratar de novo contrato onde já exista a prática da jornada 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, a empresa poderá optar pela adoção desta jornada sem a necessidade da formalização de acordo coletiva, devendo, porém, comunicar ao Sindicato representativo.

§ 3º - 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 PRIMEIRA - 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 - O empregador que descumprir o prazo estabelecido no paragrafo anterior efetuará o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal. (Súmula 450 TST)

§ 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, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

§5º - As empresas poderão conceder férias antecipadas aos seus empregados, que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento proporcional aos dias de gozo e no prazo previsto no §1º da cláusula, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de desligamento do empregado antes de completado o período aquisitivo.

§6º - As empresas poderão conceder férias de seus empregados em até 03 (três) períodos, acrescido do terço constitucional proporcional, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS -**

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

a) 3 (três) dias úteis de trabalhos consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

b) 3 (três) dias úteis de trabalhos consecutivos, em virtude do casamento;

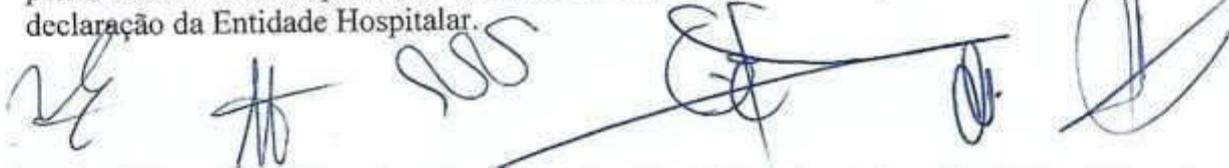
c) 5 (cinco) dias úteis de trabalhos consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

d) 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;

e) Nos termos da Lei nº 9.853, de 27/10/99 (DOU de 28/10/99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.

§ 1º - Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor ou dependente inscrito na Previdência Social de até \*12 (doze) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração Médica.

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



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

As empresas se obrigam ao fornecimento de 05 (cinco) uniformes completos e a substituição dos mesmos sempre que necessário, 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.

**Parágrafo 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 QUARTA - 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 QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS -**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

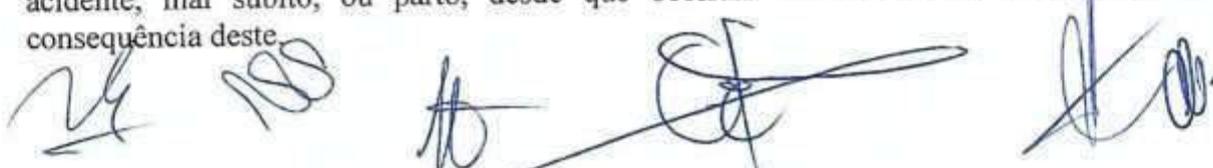
**Parágrafo único** - Não se aplica o estabelecido nesta cláusula quando o próprio empregado se considerar incapacitado para o desempenho de suas atividades sem qualquer avaliação médica.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 retorno ao trabalho; (107.010.0/13) d) de mudança de função; (107.011.8/13) e) demissional; (107.012.6/13).

**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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL -**

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

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 de (redação do sindicato), 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 (redação de cada sindicato) (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 x.x.x.x.x, cujo edital foi publicado x.x.x.x.x.

§ 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 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), (redação do sindicato), sobre o salário nominal de cada empregado, reajustado em **01 de junho de 2017**, limitado ao valor máximo equivalente a 2,5 (dois 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 **ASSISTENCIAL** foi aprovado na **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, realizada pelo sindicato suscitante, (de cada sindicato, cujo edital foi publicado no jornal (de cada sindicato) do dia (de cada sindicato), 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 descontada 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 - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal com o respectivo desconto, até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL -

As empresas que integram a categoria econômica de refeições coletivas deverão proceder ao pagamento de contribuição assistencial patronal ao **SINDERC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, 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 **30/08/2018** e os demais em **30/09/2018** e **30/11/2018**, respectivamente, na forma da seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR (EM REAIS)
Até 20 empregados	2.200,00
De 21 a 50 empregados	3.300,00
De 51 a 100 empregados	3.900,00
De 101 a 250 empregados	5.500,00
De 251 a 500 empregados	9.000,00
De 501 a 1.000 empregados	18.000,00
De 1.001 a 2.000 empregados	26.000,00
Acima de 2.000 empregados	33.000,00

§ 1º - As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 10% (dez por cento).

§ 2º - Para o pagamento da devida contribuição, o boleto de cobrança deverá ser preenchido com o valor acima disposto dependendo do número de empregados constante no formulário do **CAGED**.

§ 3º - TAXA NEGOCIAL SINDICATO PATRONAL: Todas as empresas que integram a categoria econômica de Refeições Coletivas e Similares do estado de São Paulo, repassarão ao Sindicato Patronal – SINDERC – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, o valor correspondente a taxa negociada patronal no valor de R\$ 1,00 (um real) mensal por empregado, para as empresas associadas e R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos) mensal por empregado, para as empresas não associadas, para auxiliar no custeio de benefícios concedidos pela entidade sindical patronal tais como: consultas jurídicas relacionadas às normas coletivas através de atendimento presencial, telefônico e por email, consulta de normas coletivas registradas e mantidas no site do Sindicato, envio de normas coletivas e demais documentos relacionados à categoria, custeio das despesas com negociações coletivas e demais serviços prestados pela Entidade Sindical Patronal.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - REDAÇÃO PRÓPRIA DE CADA SINDICATO -

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - AUXÍLIO ASSISTENCIAL ODONTOLOGICA -

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal: SINDERC - 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\$ 15,00 (quinze reais), por empregado ativo na base territorial do Sindicato suscitante. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/07/2018 e término em 20/06/2019.

§ 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 SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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) calculados sobre o piso normativo, por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DO ACORDO MÚTUO -**

A realização do acordo mútuo previsto no artigo 484 - A, só poderá ocorrer mediante assistência do Sindicato.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO -**

A redução do intervalo intrajornada só terá validade mediante Acordo Coletivo, após aprovação em assembleia.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO INTERMITENTE**

Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, desde que sejam aplicados somente para atividades eventuais.

§ 1º - Os contratos intermitentes somente poderão ser celebrados para novas contratações, não sendo aplicados automaticamente para contratos vigentes.

§ 2º - A remuneração dos empregados com contratos intermitentes não poderá ser inferior ao salário pago para os demais empregados que exerçam a mesma função no local da prestação do serviço, seja ele pago em hora ou dia.

§ 3º - Os trabalhadores com contrato intermitente, desde que com trabalho igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês terão direito a cesta básica ou vale compras pelo valor integral, conforme cláusula que trata sobre o assunto;

§ 4º - Os trabalhadores com contrato intermitente terão direito ao vale-transporte e vale refeição e/ou refeição no local correspondente aos dias de trabalho.

§ 5º - Não será obrigatório o fornecimento de convênio médico para os trabalhadores com contrato intermitente.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE MANUTENÇÃO DA DATA BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2018 a 31 de maio de 2019 e a data base da categoria em 1º de junho.

**Durante as negociações e até às assinaturas das convenções coletivas 2018/2019, as convenções atuais estarão vigentes.**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA -**

Em caso de frustração de negociações coletivas, as partes de comum acordo concordam com o eventual ingresso de DISSÍDIO COLETIVO, independentemente de qualquer paralisação.

**Considerações finais:**

- 1) O Sindicato patronal mantém a reivindicação de que sejam feitas cláusulas para que a cota de deficientes físicos e jovem aprendiz sejam aplicadas somente no setor administrativo das empresas.
- 2) Com relação às cotas, os Sindicatos Laborais se propõem a analisar em conjunto com o sindicato patronal tal requerimento somente após autorização expressa dos órgãos competentes, especialmente Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho, para posterior aditamento, se autorizado.
- 3) Os mesmos índices de reajustes e cláusulas constantes da presente ata, exceto, reembolso creche cuja redação será de acordo com a CCT 2017/2018 e part time que não é praticado por esta categoria (técnicos em nutrição), serão aplicáveis ao SINTENUTRI.

Havendo consenso entre as partes foi encerrada a reunião às 17h52.

COMISSÃO LABORAL

SINDICATOS FILIADOS:

SINDIREFEIÇÕES SP  
SINTERCAMP  
SINTERCOJ  
SINTERC NORTE OESTE  
SEERC SJC  
SINTENUTRI  
SEERC OSASCO  
SINDIREFEIÇÕES GUARULHOS  
SINDIREFEIÇÕES SUZANO  
SINTERCUB

COMISSÃO PATRONAL