

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR056834/2013  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 19/09/2013 ÀS 11:31

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

E

COROA INDUSTRIA E COMERCIO S.A., CNPJ n. 08.269.454/0005-06, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). LUANA FATIMA DE SOUZA;

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

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2013 a 30 de agosto de 2014 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas de Cestas Básicas, empregados da Empresa Coroa Indústria e Comércio S.A., exceto Os Empregados na produção de Alimentos (Indústria, com abrangência territorial em Águas de Lindóia/SP, Amparo/SP, Atibaia/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bragança Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Itatiba/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jarinu/SP, Joanópolis/SP, Jundiaí/SP, Lindóia/SP, Louveira/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Morungaba/SP, Nazaré Paulista/SP, Pedra Bela/SP, Pinhalzinho/SP, Piracaia/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Salto/SP, Serra Negra/SP, Socorro/SP, Tuiuti/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

O Salário Normativo da categoria profissional será a partir de 01 de setembro de 2013 de R\$ 995,00 (novecentos e noventa e cinco reais) mensal, ou R\$ 4,52 (quatro reais e cinquenta e dois centavos) por hora.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados representados neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** serão reajustados com aplicação do percentual de 9,3% (nove vírgula três por cento), para todas as faixas salariais a partir de 01/09/2013.

**Parágrafo único** - Serão compensadas pelas empresas, todas as antecipações, aumentos, e, abonos, espontâneos, ou compulsórios, concedidos aos empregados, no período compreendido entre 01 de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013, salvo se estes forem decorrentes de promoção, equiparação, e, término de aprendizado.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **DESCONTOS SALARIAIS**

##### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA**

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

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

§ 2º - As autorizações serão encaminhadas à empresa, até o dia 11 do mês subseqüente, sendo que as inclusões de novos sócios deverão ser informadas neste mesmo prazo.

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

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

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

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

##### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Nas substituições eventuais temporárias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função enquanto perdurar a substituição.

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

## **CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA**

Será garantido ao empregado admitido para substituir outro o menor salário pago a exercente da mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

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

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

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas, a exceção daquelas realizadas no descanso semanal remunerado, domingos e feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

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

§ 2º – Fica autorizada a adoção de Banco de Horas, desde que a empresa celebre acordo coletivo de trabalho específico, devendo ser este homologado pelo sindicato profissional, prevalecendo o período de vigência que o mesmo tiver estabelecido, mesmo que diferente do período de vigência do presente acordo, com o seguinte critério: as horas trabalhadas adicionalmente a jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas na proporção de 60% (sessenta por cento) das horas trabalhadas como horas extras, com o percentual previsto no caput da cláusula e 40% (quarenta por cento) como Banco de Horas, limitado a cinquenta e cinco horas.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

Com o objetivo de estimular a permanência do empregado em seus quadros, a empresa pagará um abono por tempo de serviço de 1% (um por cento) do salário do empregado, desde que este, tenham completado 3 (três) anos de trabalho para a mesma empresa, por ano de trabalho, a partir de março/2013, limitado ao teto máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo.

§ 1º – O abono por tempo de serviço não tem natureza salarial ou produz qualquer outro efeito de natureza remuneratória, mesmo para fins de equiparação, não se incorporando à remuneração e tampouco servindo de base de cálculo de encargos sociais, sendo devido a partir do mês seguinte àquele em que o empregado completar o prazo previsto no caput da presente CLÁUSULA.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno terá remuneração superior ao do diurno. Para este efeito a sua remuneração terá um acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna, mesmo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, conforme estabelece a Sumula 213 do STF (Supremo Tribunal Federal)

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA 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 classificam nos graus máximos, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da CLT.

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA DE ALIMENTOS

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

10 kg arroz longo fino tipo 1

03 kg feijão carioca tipo 1

04 lt c/ 900ml óleo de soja

03 kg açúcar refinado

01 Pct c/ 500g macarrão parafuso / espaguete

01 pct c/ 500g Café moído (selo Abic)

01 un. c/140 gde milho verde

01 kg Achocolatado

02 PC c/ 200g biscoito recheado

0,5 kg flocos de milho

02 lt. C/340 gde extrato de tomate

01 pct c/ 400g de leite em pó integral

0,5 kg farofa

01 kg farinha de trigo especial

01 lt.ervilha em conserva / Seleta de legumes

01 kg sal refinado

01 lt c/135g sardinha em conserva

02 Pct Biscoito Cream Craker

01 un. c/ 300g doce de leite

01 lt c/300g de Goiabada

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

§ 2º - Os empregados contribuirão com o valor de R\$ 2,00 (dois reais), a título de participação da cesta de alimentos.

§ 3º - A cesta de alimentos deverá ser entregue, no máximo, até o dia 20 (vinte) de cada mês subsequente à aquisição ao direito do benefício pelo empregado, cabendo ao mesmo reclamar junto à empresa o não recebimento da cesta até o dia 30 de mês de recebimento, sob pena de perda do benefício.

§ 4º - O empregado afastado por acidente de trabalho terá direito ao recebimento da cesta de alimentos pelo período de afastamento.

§ 5º - O empregado afastado por auxílio doença, e invalidez, terá direito ao recebimento da cesta de alimentos, pelo período de 12 (doze) meses.

§ 6º - A empregada afastada pôr licença maternidade terá direito ao recebimento da cesta de alimentos pelo mesmo período.

§ 7º - As cestas de alimentos serão entregues aos empregados no estabelecimento do próprio empregador em que o empregado trabalha ou, caso o empregado opte pela entrega da cesta em sua residência, a entrega terá um custo para o empregado de R\$ 3,50 (Três reais e cinquenta centavos), cujo valor será descontado em folha de pagamento, sendo o desconto desde já autorizado, independentemente de qualquer outra formalidade ou autorização específica.

§ 8º - A empresa se obrigada a doar mensalmente, uma cesta de alimentos igual a que está sendo fornecida aos seus empregados, para o Sindicato Suscitante, afim de que este tenha a possibilidade de comprovar a equivalência entre o conteúdo da cesta e a relação contida nesta CLÁUSULA

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

A empresa fornecerá refeições aos seus empregados podendo efetuar o desconto, em folha de pagamento, nos seguintes valores: **Restaurante porcionado - R\$ 0,80 por refeição/dia; Restaurante Self Service: R\$ 3,00 por refeição/dia.**

**Parágrafo único** – quando o empregado estiver em serviço externo e não puder fazer as refeições no restaurante da empresa, a mesma está obrigada a fornecer um vale refeição no valor de R\$16,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos) por dia trabalhado, e o desconto será de 10% (deis por cento), sobre o valor facial

### **AUXÍLIO SAÚDE**

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

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

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

A empresa concederá obrigatoriamente este benefício no mês que o empregado completar o período de 90 (noventa) dias de serviços prestados na Empresa, respeitado fração igual ou superior a 15 (quinze) dias do vencimento da experiência, assistência medica hospitalar aos seus empregados dependentes legais, 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 14 (quatorze) 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 35% (trinta e cinco por cento) sobre o custo individual da assistência médica limitado ao teto máximo de desconto em R\$ 28,00 (vinte e oito reais) por participante, ou desconto fixo de R\$ 20,00 (vinte reais) por vida, com fator moderador a partir da segunda consulta mês no valor unitário de R\$ 15,00 (quinze reais), por consulta, com aplicação em todas as faixas salariais.

**§ 3º** - Os empregados que desejarem manter o plano de assistência médica hospitalar para os filhos que completarem 16 (dezesseis) anos poderá fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor total referente à participação do filho.

**§ 4º** - As empresas obrigam-se, sempre que solicitado, a exibirem formalmente o valor que está sendo pago a título de plano de assistência médica hospitalar, sempre que solicitado pelo sindicato suscitante.

**§ 5º** - Comprovado pelo empregado (a) que submeterá a cirurgia, marcada anteriormente à comunicação de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a empresa manterá o pagamento do plano de Assistência Médica Hospitalar até a realização da cirurgia.

**§ 6º** – Os empregados afastados por auxílio doença ou acidente do trabalho continuarão no plano do plano de assistência médica hospitalar até 12 (doze) meses sem custo para os mesmos. Após os (12) meses de afastamento, a empresa deixa de ter a obrigatoriedade de mantê-lo no plano de assistência médica hospitalar. Para tanto a empresa deverá comunicar o empregado afastado, que poderá continuar no plano de assistência médica hospitalar, desde que assumo o custo total do benefício.

**§ 7º** – Para aplicação do parágrafo sexto desta cláusula o empregado deverá ser comunicado por correspondência registrada pela empresa e terão uma carência de 60 (sessenta dias), a partir de sua ciência, caso não queira continuar no plano de assistência médica hospitalar autorizará a empresa a proceder a sua exclusão.

**§ 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

## **AUXÍLIO CRECHE**

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

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, se a empresa não possuir creche própria ou contratada, reembolsará as empregadas com filhos de até 06 (seis) anos de idade 25% (vinte e cinco por cento) do salário nominal, limitado ao valor de R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais) 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 do presente Acordo Coletivo de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no “caput” e § 1º desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, Portaria nº 01 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria nº 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

Todos os empregados ativos da empresa abrangida pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho terão direito a seguro de vida e/ou de acidentes pessoais, garantidas as seguintes coberturas mínimas:

ACIDENTES PESSOAIS: **MORTE NATURAL**, indenização R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), mais R\$ 2.000,00 (dois mil reais) de auxílio funeral; **INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE**, indenização de R\$ 10.000,00 (deis 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\$ 7.000,00 (sete mil reais); **Invalidez por acidente** para Empregados acima de 65 anos, indenização de R\$ 7.000,00 (sete mil reais).

**Parágrafo único** – Os empregados contribuirão com o valor de R\$ 1,30 (um real e trinta centavos), a título de participação no seguro de vida

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Não será admitido contrato de experiência quando se tratar de readmissão de empregados para o mesmo cargo, no prazo máximo de 08 (oito) meses, contados do efetivo desligamento

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

#### a) AVISO PRÉVIO DE ACORDO COM A LEI 12.506/2011

b) De acordo com a Lei 12.506/2011 e Nota técnica 184 expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço prestado pelo empregado na mesma empresa ou empregador. Para toda a relação contratual que supere 01 (um) ano de duração, deverá ser acrescido 03 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

**§ 1º** - A lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado, isto significa que os avisos prévios iniciados antes da Lei nº 12.506, de 11.10.2011, não serão regidos pela nova lei, em respeito ao princípio constitucional inserido no artigo 5º, inciso II, da nossa Constituição Federal, de que *“ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa se não em virtude de lei”*;

**§ 2º** - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12506/2011 aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só se aplica em favor do empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhando, cujo pedido de demissão tenha sido de sua iniciativa o prazo será de trinta dias e não terá qualquer acréscimo de dias aos 30 (trinta) dias de aviso prévio a ser cumprido trabalhando. A mesma regra se aplica para o aviso prévio indenizado;

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

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

**§ 5º** - Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o

empregado despedido à indenização prevista no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, que estabelece que “o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS”;

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

### **c) 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 SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

### **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REFLEXOS**

A empresa efetuará a integração da média das horas extras habituais e do adicional noturno para remuneração de: férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e aviso prévio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTEGRAÇÃO**

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

### **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

É garantida à empregada gestante, a estabilidade no emprego, e os salários, nos termos do art. 7º, inciso XVIII e art. 10, inciso II, alínea "b", do Capítulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de

1.988, e Lei 9.029 de 03/04/95, desde a comunicação do estado gravídico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO – MÃE ADOTANTE**

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

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SERVIÇO MILITAR**

A empresa concederá estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a época do alistamento, até 30 (trinta) dias após a baixa, desincorporação ou dispensa

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE – ACIDENTE DE TRABALHO.**

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

### **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE – AUXÍLIO DOENÇA**

Fica estabelecida garantia de emprego de 30 (trinta) dias, após a alta da Previdência Social, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 45 (quarenta e cinco) dias.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

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

para a Previdência Social, como determina a legislação vigente e se estiver no mínimo há 02 (dois) anos na mesma empresa.

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

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

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

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO DE PONTO**

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

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE MAMENTAÇÃO**

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

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

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

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

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

**§ 3º** - Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, se a empresa necessitar conceder férias coletivas a seus empregados deverão comunicar ao Sindicato Suscitante, bem como à Delegacia Regional do Trabalho.

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

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- b) 03 (três) dias úteis de trabalho consecutivos, em virtude do casamento;
- c) 05 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- d) 02 (um) dias úteis de trabalho para doação de sangue, devidamente comprovada;
- e) Nos termos da Lei nº 9.853, de 27/10/99 (DOU de 28/10/99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.

**§ 1º** – Assegura-se o direito à ausência remunerada de até 10 dias por ano a empregada, ou Pai que tenha a guarda do filho para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor ou dependente inscrito na Previdência Social de até 08 (oito) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração Médica.

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

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

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

§ 2º - Fica o empregado obrigado a devolver cada uniforme, em até 5 (cinco) dias após o desligamento no local de trabalho, sob pena de ser descontado 50% (cinquenta por cento) de valor de cada uniforme na data da rescisão de contrato

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

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

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

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTANTE SINDICAL (LICENÇA)**

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

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES – ESTABILIDADE NO EMPREGO**

Na empresa com mais de 200 empregados na base territorial do Sindicato suscitante, será assegurados a eleição direta de um representante dos trabalhadores, acompanhada pelo Sindicato suscitante, com as garantias previstas no art. 543 da CLT, e seus parágrafos

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

A empresa descontará em folha de pagamento as mensalidades sociais de seus empregados no valor fixo de R\$ 22,10 (vinte e dois reais e dois centavos). O Sindicato Suscitante remeterá às empresas, em tempo hábil para processamento, carta com a listagem dos sócios para o desconto. A empresa informará eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento. Os recolhimentos serão efetuados nas guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

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

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

§ 3º - Os recolhimentos serão efetuados nas guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

§ 4º - Obriga-se a empresa em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal dos empregados, contendo: nome, data de admissão, salário e o respectivo desconto, até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (deis por cento) sobre o montante devido e/ou recolhido.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

1 - A empresa como obrigação de fazer, descontará em **FOLHA DE PAGAMENTO** de todos os empregados associados ou não, que prestam serviços na base territorial do Sindicato suscitante, a título de **Contribuição Assistencial**, nos termos do artigo 513, "e" da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), sobre o salário reajustado em 01 de setembro de 2013, nas seguintes proporções: a) o valor percentual de 6% (seis por cento) sobre o salário reajustado para os trabalhadores associados, limitado a R\$ 119,40 (cento e dezenove reais e quarenta centavos); e, b) o valor percentual de 9,3% (nove vírgula três) por cento, sobre o salário reajustado para os trabalhadores não associados ao sindicato limitados ao valor máximo de R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais).

2 - A empresa como obrigação de fazer, descontará mensalmente, em **FOLHA DE PAGAMENTO** de todos os empregados não associados, que prestam serviços na base territorial do Sindicato suscitante, para **Custeio do Sistema Confederativo**, nos termos do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, o percentual de 2,5% (dois e meio por cento) aplicado sobre o salário nominal, limitado o valor de desconto a R\$ 77,00 (setenta e sete 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 10 (deis) do mês subsequente ao desconto, remetendo seu comprovante e a relação nominal dos empregados até 10 dias após o recolhimento.

b) Os descontos e os recolhimentos das contribuições **ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA**, foram aprovados na **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, realizada em 03/08/2013, no Nacional Atlético Clube, sito à rua Leonardo Scarpim, 78 – Vila Arens – Jundiaí – SP, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação aos associados e não associados, com publicação do edital de convocação no jornal Diário de São Paulo, do dia 29 de julho de 2013, pág. 17, nos termos do artigo 513, "e" da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal., abrangendo indistintamente todos os integrantes da categoria profissional representada.

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

d) Fica assegurado o direito de oposição, individual escrita, por parte do empregado não sindicalizado à contribuição assistencial, desde que manifestado perante a diretoria do Sindicato profissional, de forma individual por escrito, em até 10 (dez) dias após a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição, com o respectivo desconto, até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (deis por cento) sobre o montante devido.

§ 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - SUBSIDIO DE BENEFICIOS A CATEGORIA PROFISSIONAL**

A empresa, como obrigação de fazer da legislação civil, signatário da presente, se obriga a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangido por este

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, a título de **SUBSIDIO DE BENEFICIOS A CATEGORIA PROFISSIONAL** de todos empregados da base territorial do sindicato suscitante, o valor de R\$ 7,00 (sete reais), por empregado ativo, por mês, totalizando R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais), ao ano. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/09/2013 e termino em 20/10/2014

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDO DE TRABALHO ESPECIAL PARA NATAL**

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

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ALTA MÉDICA**

No caso de "altamédica" concedida pelo INSS a empregado afastado por moléstia ou acidente, a empresa que se recusar a reintegrar o mesmo, mediante avaliação do Médico do Trabalho da Empresa que o considerar inapto, a mesma efetuará o pagamento dos dias não cobertos por aquele órgão até a solução do impasse, limitado até ao máximo de 01 (um) ano.

§ 1º. Somente quando da avaliação para o retorno ao trabalho, realizada por médicos responsáveis pelo PCMSO da empresa concluir pela inaptidão do empregado para o retorno ao trabalho, é que a mesma ficará responsável pelo pagamento do período fixado no caput, desde que a avaliação não ultrapasse a 15 (quinze) dias após a alta médica.

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

§ 3º - Se o INSS rever a alta e novamente afastar o empregado e conceder-lhe o benefício previdenciário dos dias que o havia liberado para o retorno ao trabalho, se a empresa já houver pago alguns desses dias ao empregado, poderá descontá-los do salário ou de quaisquer outras verbas salariais ou rescisórias que venham a ser devidas ao empregado

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROCESSOS TRABALHISTAS**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

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

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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.

**Parágrafo único** - O período trabalhado como temporário somado ao período considerado como de experiência não poderá ultrapassar o prazo de 90 (noventa) dias

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA**

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

**LUIZ GONZAGA DA SILVA NASCIMENTO  
PRESIDENTE**

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

**LUANA FATIMA DE SOUZA  
GERENTE  
COROA INDUSTRIA E COMERCIO S.A.**