

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035060/2014
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 04/07/2014 ÀS 11:34
NÚMERO DO PROCESSO: 46255.002180/2014-87
DATA DO PROTOCOLO: 11/07/2014

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

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2014 a 31 de março de 2015 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **os Empregados nas Empresas Fornecedoras e Prestadoras de Serviços de Refeições Coletivas, Refeições Convênio, Cozinhas Industriais, Refeições Escolar (Merenda Escolar)**, com abrangência territorial em **Águas de Lindóia/SP, Amparo/SP, Atibaia/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bragança Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Itatiba/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jarinu/SP, Joanópolis/SP, Jundiaí/SP, Lindóia/SP, Louveira/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Morungaba/SP, Nazaré Paulista/SP, Pedra Bela/SP, Pinhalzinho/SP, Piracaia/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Salto/SP, Serra Negra/SP, Socorro/SP, Tuiuti/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

O Salário Normativo da categoria profissional será reajustado em 10,13% (dez vírgula treze por cento), isto é, R\$ 924,00 (novecentos e vinte e quatro reais) mensais, a partir de 01 de abril de 2014 ou R\$ 4,20 (quatro reais e vinte centavos) por hora.

§ 1º - A partir de 01 de abril de 2014 o Salário Normativo para Cozinheiro (a) será de R\$ 1.069,86 (um mil e sessenta e nove reais e oitenta e seis centavos) mensais, ou R\$ 4,863 (quatro reais, oito mil seiscentos e trinta milésimos de centavos) por hora.

§ 2º - A partir de 01 de abril de 2014 o Salário Normativo para Copeiro (a) Hospitalar será de R\$ 960,69 (novecentos e sessenta reais e sessenta e nove centavos) mensais, ou R\$ 4,367 (quatro reais, três mil seiscentos e setenta milésimos de centavos) por hora.

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

§ 4º - Fica acordado entre as partes (Sindicato data base abril, Sindicato data base junho e SINDERG-SP)

que o Salário Normativo da categoria de data base abril será igualado ao Salário Normativo de data base junho, no prazo de no máximo, 4 (quatro) anos, a contar de abril de 2012.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão reajustados com aplicação dos percentuais de: 8% (oito por cento) a partir de 01 de abril de 2014, para aplicação na faixa salarial de até 2,5 (dois e meio) pisos normativos, ou seja, de R\$ 924,01 (novecentos e vinte e quatro reais e um centavo) até R\$ 2.310,00 (dois mil trezentos dez reais), e 7% (sete por cento), para aplicação na faixa salarial acima de 2,5 (dois e meio) até 4,5 (quatro vírgula cinco) pisos normativos, ou seja, de R\$ 2.310,01 (dois mil trezentos e dez reais e um centavos) a até, R\$ 4.158,00 (quatro mil cento e cinquenta e oito reais).

§ 1º - Para os empregados que perceberam em 31/03/2014 salários superiores a R\$ 4.158,00 (quatro mil cento e cinquenta e oito reais), terão seus salários acrescidos o valor fixo de R\$ 291,06 (duzentos noventa e um reais e seis centavos) que corresponde à aplicação do limite estabelecido no "caput" desta cláusula; acima deste limite haverá livre negociação.

§ 2º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/04/2013 a 31/03/2014, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferência de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

§ 3º - O índice de reajustamento do salário do empregado que tenha ingressado após a data base terá como limite o salário do empregado exercente da mesma função. Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída após a data base, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) do índice de reajustamento por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias com adição ao salário da época de contratação.

Mês / Ano	8,0% de Reajuste	Fator Multiplicador	7,0% de Reajuste	Fator Multiplicador
Abril/2013	8,00	1,0800	7,00	1,0700
Maio/2013	7,31	1,0731	6,40	1,0640
Junho/2013	6,62	1,0662	5,80	1,0580
Julho/2013	5,94	1,0594	5,21	1,0521
Agosto/2013	5,26	1,0526	4,61	1,0461
Setembro/2013	4,59	1,0459	4,03	1,0403
Outubro/2013	3,92	1,0392	3,44	1,0344
Novembro/2013	3,26	1,0326	2,86	1,0286
Dezembro/2013	2,60	1,0260	2,28	1,0228
Janeiro/2014	1,94	1,0194	1,71	1,0171
Fevereiro/2014	1,29	1,0129	1,13	1,0113
Março/2014	0,64	1,0064	0,57	1,0057

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO SALARIO

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

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

§ 2º - Estabelece 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 SEXTA - PAGAMENTO COM CHEQUE OU DEPÓSITO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

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

§ 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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, as parcelas relativas a empréstimos, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico, mensalidades de seguros, convênios odontológicos, e outros, feitos junto ao Sindicato suscitante, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado, e não excedam a 30% 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 10 do mês subsequente, sendo que as inclusões de novos sócios deverão ser informadas neste mesmo prazo.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - REFLEXOS

As empresas efetuarão 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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 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, à exceção das horas realizadas nos descansos semanais remunerados domingos e feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

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

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

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

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As Empresas apresentarão ao Sindicato laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2015, até 31/08/2014.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE COMPRAS OU CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS

As empresas concederão aos seus empregados mensalmente, um vale compras no valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais), ou, uma cesta básica de alimentos com composição equivalente ao valor do vale alimentação, aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a R\$ 4.158,00 (quatro mil cento e cinquenta e oito reais).

§ 1º - O empregado terá direito a este benefício a partir da sua contratação, como temporário ou contratado, inclusive os que estiverem de férias, exceto aquele que faltar sem justificativas, e os que ingressaram no trabalho com atraso, a não ser que compense 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 do mesmo.

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

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

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

§ 6º - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R\$ 5,00 (cinco reais), por empregado. Esta participação permanecerá congelada até abril / junho de 2016.

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

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

§ 9º - Os empregados que forem admitidos em regime de tempo parcial (part time), até o limite de 120 horas mensais, receberão mensalmente um Vale Compras no valor R\$ 66,00 (sessenta e seis reais) ou uma cesta de alimentos no valor correspondente.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO E DESCONTO DE REFEIÇÕES

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

Parágrafo único – As empresas que não possuem restaurantes para serem utilizados pelos seus empregados ou não fornecerem refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 18,00 (dezoito reais) por dia útil trabalhado.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão obrigatoriamente, até o mês subsequente ao vencimento do contrato de experiência, plano de assistência medica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais devidamente consignados perante a Previdência Social, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até dezesseis anos.

§ 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\$ 30,00 (trinta reais) por participante, ou desconto fixo de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por vida, com fator moderador em todas as consultas no valor unitário de R\$ 16,50 (dezesseis reais e cinquenta centavos),

com aplicação em todas as faixas salariais.

§3º - O limite de desconto citado no **parágrafo 2º** será valido somente para os planos em enfermaria, previstos nas leis 9.656/98 e 9.9641/00. Ficando estabelecido que, para os planos com direito a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos.

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

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

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

§ 7º – Os empregados afastados por auxílio doença ou acidente do trabalho continuarão no plano do plano de assistência médica hospitalar até 12 (doze) meses sem custo para os mesmos. Após os (12) meses de afastamento, a empresa deixa de ter a obrigatoriedade de mantê-lo no plano de assistência médica hospitalar. Para tanto a empresa deverá comunicar o empregado afastado, que poderá continuar no plano de assistência médica hospitalar, desde que assumo o custo total do benefício.

§ 8º – Para aplicação do parágrafo sétimo desta cláusula o empregado deverá ser comunicado por correspondência registrada pela empresa e terão uma carência de 60 (sessenta dias), a partir de sua ciência, caso não queira continuar no plano de assistência médica hospitalar autorizará a empresa a proceder a sua exclusão.

§ 9º – De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de Saúde, os empregados dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, estes podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício, estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citadas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTENCIA ODONTOLOGICA

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal: SINDEREC – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, signatário da presente, se obrigam a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de **AUXILIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLOGICA, A CATEGORIA PROFISSIONAL** o valor de R\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos) por empregado ativo na base territorial do Sindicato suscitante. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com inicio em 20/05/2014 e término em 20/04/2015.

§ 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 **ASSISTENCIA ODONTOLÓGICA** a todos os empregados ativos das referidas empresas, com as coberturas exigidas pela ANS (Agencia

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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REEMBOLSO DE CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão as empregadas com filhos de até 06 (seis) anos de idade 30% (trinta por cento) do salário normativo, limitado o valor de R\$ 1.167,66 (um mil e cento e sessenta e sete reais e sessenta e seis centavos), acima deste valor as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, pôr mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

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

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

§ 3º - Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no "caput" e § 1º desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, Portaria nº 01 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria nº 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

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

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

Opção I – Acidentes pessoais: morte acidental, invalidez permanente parcial ou total por acidente, indenização de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), sem limite de idade.

Opção 2 – Seguro de vida: morte natural, indenização de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais), mais R\$ 2.000,00 (dois mil reais) de auxílio funeral; invalidez permanente total por acidente, indenização de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); invalidez permanente parcial por acidente, indenização de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para os empregados de até 65 (sessenta e cinco) anos de idade; morte por acidente, indenização de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais); invalidez permanente total por acidente, indenização de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), para empregados acima de 65 (sessenta e cinco) anos de idade.

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

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

§ 4º - As empresas que optarem por manter o benefício da INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ, na proporção mínima de 3,5 (três e meio) salários normativos da categoria, poderão fazê-lo, isentando-se neste caso da implantação do sistema de SEGURO DE VIDA estipulado no "caput" desta Cláusula.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 pôr 02 (duas) testemunhas.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias.

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

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 da letra "a".

I - O décimo quinto dia subsequente ao pagamento das verbas rescisórias.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

§ 5º - Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, que estabelece que *“o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS”*;

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

b) DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

§ 1º – Caso a empresa necessite, solicitará a permanência do mesmo por um período de 10 (dez) dias, para encerramento de pendências.

§ 2º - O empregado demissionário deverá cumprir o período previsto no aviso prévio, caso contrário deverá ser descontado o período não trabalhado.

§ 3º - 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 de o aviso prévio ser suspensa pelas empresas, sob pena de descaracterização do instituto do aviso prévio, previsto no artigo 487, da CLT.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TEMPORÁRIOS

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

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

Mediante solicitação, a empresa fornecerá ao empregado carta de referência por ocasião da rescisão contratual sem justa causa ou pedido de demissão.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

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, desde a comunicação do estado gravídico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

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

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

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

§ 4º - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante, só poderão fazê-lo dentro do mesmo Município em que a empregada já presta serviço.

§ 5º - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante e que não possuam filiais nas condições descritas no 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.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR

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

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 09 (nove) meses.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE - ACIDENTE DE TRABALHO

O segurado que sofreu acidente de trabalho ou Doença Profissional tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente, conforme estabelece o artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

O empregado com mais de 50 (cinquenta) anos de idade e, no mínimo, com 03 (três) anos de trabalho na mesma empresa, quando demitido sem justa causa, fará jus a um aviso prévio de 60 (sessenta) dias. Sendo 30 (trinta) dias trabalhados e 30 (trinta) dias indenizados ou 60 (sessenta) dias indenizados, sem prejuízo das demais garantias, sob todas as formas previstas na Lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

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

§2º - Que o empregado comunique o seu período de estabilidade de 24 (vinte e quatro) meses com o 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 subcláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa, e/ou a não comunicação ao empregador em até 60 dias após o início da estabilidade, prevista nesta cláusula.

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

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO – MÃE ADOTANTE

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRESTADORA DE SERVIÇOS EM ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Fica estabelecido que as empresas que prestam serviços em estabelecimento de ensino, (refeições, merenda escolar e lanches) levando em consideração que os períodos de férias e recesso escolar, ultrapassam os trinta dias de férias anuais, desde que, com a concordância por escrito do próprio empregado, poderão adotar o seguinte critério para pagamento de férias e recesso:

A – Durante o recesso escolar, junho e julho/2014, os empregados com direito as férias, receberão até 15 (quinze) dias de férias coletivas, acrescidas de 1/3 (um terço). Os dias excedentes do recesso escolar serão pagos na proporção de 100% (cem por cento) sobre os dias não trabalhados, sendo que, serão considerados como licença remunerada.

B – Nos meses de dezembro/2014, janeiro e fevereiro/2015, os empregados com direito a aquisição de férias, receberão as mesmas, deduzido os 15 (quinze) dias de férias coletivas concedidas no mês de junho ou julho, acrescidos de 1/3 (um terço). Os dias excedentes serão pagos na proporção de 100% (cem por cento) sobre os dias não trabalhados, sendo que, serão considerados como licença remunerada.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO – INGRESSO COM ATRAZO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

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

§ único - Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora

extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda e sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

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

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 antecedência mínima de quarenta e oito horas, antes do início do período de gozo.

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

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

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 08 (oito) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração Médica.

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS.

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

§ 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.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por médico ou Dentista do

Sindicato Profissional, para fim de abono de faltas ao serviço, desde que os médicos sejam credenciados pelo INSS.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 que o considerar inapto, a mesma efetuará pagamento dos dias não cobertos por aquele Órgão até a solução do impasse.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador, a prestar atendimento ao empregado, com urgência, em caso de acidente, mal súbito, ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTE SINDICAL (LICENÇA)

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

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO

Quando solicitado, as empresas cederão ao Sindicato Profissional local apropriado, em suas próprias dependências, a fim de facilitar a sindicalização de seus empregados, desde que previamente autorizado pelo cliente.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento as mensalidades sociais de seus empregados, no valor fixo mensal de R\$ 22,22 (vinte e dois reais e vinte e dois centavos).

a) Por deliberação da diretoria do Sindicato no mês em que for descontada a Contribuição Assistencial não será descontado a Contribuição Confederativa dos não sócios, bem como a mensalidade associativa dos associados;

b) Os associados do sindicato estão isentos do desconto da contribuição confederativa.

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

§ 2º - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento.

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

§ 4º - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e relação nominal contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição, até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 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

1 - 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 valor percentual de reajuste de 8% (oito por cento), sobre o salário nominal de cada empregado, reajustado em 01 de abril de 2014, limitado ao valor máximo de desconto a 2,5 (dois e meio) pisos normativos.

2 - As empresas como obrigação de fazer, descontarão em **FOLHA DE PAGAMENTO** de todos os empregados associados ou não, que prestam serviços na base territorial do Sindicato Profissional, mensalmente, para **Custeio do Sistema Confederativo**, nos termos do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, o percentual de 2,5% (dois e meio por cento) aplicado sobre o salário nominal, limitado ao valor máximo à (conforme deliberação de assembleia em cada sindicato suscitante).

a) Os referidos descontos deverão ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos a favor da entidade Sindical Profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao desconto, remetendo seu comprovante e a relação nominal dos empregados até 10 dias após o recolhimento.

b) Os descontos e os recolhimentos das contribuições **ASSISTECIAL E CONFEDERATIVA**, foram aprovados na **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, SINTERCOJ**, sito à Rua Vigário J. J. Rodrigues, 233 – Vila Arens – Jundiaí/SP, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação

aos associados ou e não associados, conforme edital publicado no Jornal Agora do dia 27/02/2014, página A5, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação aos associados ou e não associados, nos termos do artigo 513, "e" da CLT abrange indistintamente todos os integrantes da categoria profissional representada.

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

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

§ 1º - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal com o respectivo desconto, até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (deis por cento) sobre o montante devido/recolhido.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao sindicato profissional as listagens da relação nominal dos empregados da contribuição Sindical, Assistencial, Confederativa, Mensalidade Associativa e outros descontos, contendo: **nome, data de admissão, função, RE, PIS, CPF, salário e o valor do desconto**, no prazo máximo de 10 (dez) dias após a data do recolhimento, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMPETÊNCIA

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Impõe-se pagamento de multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário normativo, em favor do empregado prejudicado em quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, excluída as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

LUIZ GONZAGA DA SILVA NASCIMENTO
PRESIDENTE

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

DANIEL EUGENIO RIVAS MENDEZ
PRESIDENTE

SINDEREC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP