CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009231/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/09/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044744/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.115138/2021-00
DATA DO PROTOCOLO: 26/08/2021

SINTERCUB - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS DE CUBATAO E REGIAO, CNPJ n. 01.885.328/0001-03, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDERC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP, CNPJ n. 60.258.985/0001-81, neste ato representado(a) por seu ;

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 junho de 2021 a 31 de maio de 2022 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **“ CATEGORIA DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, EXCETO A CATEGORIA ECONÔMICA DO SETOR DE FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E MERENDA ESCOLAR”** , com abrangência territorial em **Bertioga/SP, Cajati/SP, Cananéia/SP, Caraguatatuba/SP, Cubatão/SP, Eldorado/SP, Guarujá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilhabela/SP, Itanhaém/SP, Itariri/SP, Jacupiranga/SP, Juquiá/SP, Miracatu/SP, Mongaguá/SP, Pariquera-Açu/SP, Pedro de Toledo/SP, Peruíbe/SP, Praia Grande/SP, Registro/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santos/SP, São Sebastião/SP, São Vicente/SP e Ubatuba/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

O salário normativo da categoria profissional será reajustado em 7,8% (sete virgula oito por cento), isto é, passará a R$ 1.440,38 (hum mil, quatrocentos e quarenta reais e trinta e oito centavos) mensais, a partir de 1º de junho de 2021 ou R$ 6,55 (seis reais e cinquenta e cinco centavos) por hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O salário dos empregados representados nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, terá reajuste a partir de 01 de junho de 2021 e será considerado o percentual de reajuste de 7,8% para os trabalhadores com salários de até dois pisos da categoria; para os salários acima deste limite será considerado um valor fixo, conforme abaixo:

§ 1º – Para salários entre R$ 1.440,39 (hum mil quatrocentos e quarenta reais e trinta e nove centavos) e R$ 2.672,32 (dois mil, seiscentos e setenta e dois reais e trinta e dois centavos), o percentual de reajuste será de 7,8% (sete virgula oito por cento).

§ 2º - Para os salários a partir de R$ 2.672,33 (dois mil, seiscentos e setenta e dois reais e trinta e três centavos), será aplicado o valor fixo de R$ 208,44 (duzentos e oito reais e quarenta e quatro centavos) ou livre negociação se mais vantajosa.

§ 3º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente.

§ 4º - O salário normativo para Cozinheiro (a) terá reajuste de 7,8% (sete virgula oito por cento) e, portanto, o piso desta função, a partir de 1 de junho de 2021, será de R$ 1.601,86 (hum mil seiscentos e um reais e oitenta e seis centavos) mensais, ou R$ 7,28 (sete reais e vinte e oito centavos) por hora.

§ 5º - O salário normativo para Copeiro (a) hospitalar terá reajuste de 7,8% (sete virgula oito por cento) e, portanto, o piso desta função, a partir de 1 de junho de 2021, será de R$ 1.445,51 (hum mil, quatrocentos e quarenta e cinco reais e cinquenta e um centavos) mensais, ou R$ 6,57 (seis reais e cinquenta e sete centavos) por hora.

§ 6º - Os reajustes serão aplicados nos salários vigentes em 31 de maio de 2.021.

§ 7º - Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

do salário percebido pelo empregado. Para comprovação do respectivo pagamento, as empresas deverão fazê-lo com recibo individual.

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

CLÁUSULA 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 haja prejuízo nos intervalos para refeição e/ou descanso.

CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão mensalmente, aos seus empregados com antecedência de 2 (dois) dias da data de pagamento de salário, demonstrativos de pagamento onde conste: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviços e outras que componham, ou seja, deduzidas do salário.

§ **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.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA OITAVA - AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO E ATENDIMENTO

Em decorrência da pandemia da COVID-19, a partir de 01/06/2021, em caráter excepcional e temporário, fica mantida a função de agente de higienização e atendimento com salário de R$ 1.298,99 (um mil duzentos e noventa e oito reais e noventa e nove centavos) mensais ou R$ 5,90 (cinco reais e noventa) por hora.

§ 1º - O trabalhador (a) contratado (a) para a referida função terá como atribuição as seguintes atividades: 1 - Acompanhamento e recebimento de toda matéria in natura até a entrega do produto preparado; 2 - Controle de acesso às áreas dos refeitórios e higienização adequada do local, seguindo os protocolos de segurança estabelecidos pelos órgãos competentes.

§ 2º - O trabalhador (a) contratado (a) para a referida função não poderá exercer atividade no pré-preparo e preparo das refeições ou qualquer outra atividade inerente à função de ajudante de cozinha e/ou cozinheiros, sob pena de caracterização de desvio de função.

§ 3º - Caracterizado o desvio de função, fica a empresa obrigada ao pagamento da multa por descumprimento prevista nesta norma coletiva.

§ 4º - As contratações referentes à função de agente de higienização e atendimento poderão ocorrer até 31/05/2022, limitado a declaração do fim do Estado de Emergência, o que ocorrer primeiro.

§ 5º - Os trabalhadores contratados na função durante a vigência da CCT 2020/2021, deverão sofrer alteração do salário para piso normativo da categoria atualizado, conforme previsto na norma coletiva.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, desde que expressamente autorizadas pelo empregado, as parcelas relativas a empréstimos, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico de procedimentos não cobertos pelo plano oferecido pelo sindicato e ou outros convênios odontológicos fornecidos pela empresa, mensalidade do plano médico/odontológico dos dependentes, mensalidades de seguros, e outros, feitos junto ao Sindicato suscitante, e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

§ 1º - As autorizações serão encaminhadas às empresas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sendo que as inclusões de novos sócios deverão ser informadas neste mesmo prazo.

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 13º SALÁRIO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO NATALINA/ ANTECIPAÇÃO NAS FÉRIAS

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

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO POR ANUÊNIO

Os empregados que por força da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, já tinham adquiridos o direito ao anuênio, continuarão acumulando os percentuais a que fazem jus até 31/03/97 e 31/05/97.

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas deverão apresentar ao Sindicato laboral proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2022 até 30/12/2021.

§ 1° - A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula está sujeita ao pagamento da multa de 30% (trinta por cento) do salário normativo por trabalhador envolvido, cujo pagamento deverá ocorrer até 30/04/2022, sendo que o respectivo valor será recolhido mediante apresentação de boleto bancário em favor do Sindicato Laboral e o seu destino será revertido em prol do trabalhador, como cursos, palestras, etc, através de criação de um Fundo, que será utilizado para campanhas de conscientização do trabalhador.
§ 2° - A eventual aplicação de multa não exime a obrigação da negociação do PLR com o sindicato.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecerão refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1% (um por cento) sobre o salário praticado em maio de 2021, limitado a R$ 45,00 (quarenta e cinco reais)

Parágrafo único - As empresas que não possuam restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R$ 24,31 (vinte e quatro reais e trinta e um centavos) por dia trabalhado.

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

As empresas concederão aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a R$ 6.012,72 (seis mil, doze reais e setenta e dois centavos), mensalmente, um vale compras no valor de R$ 161,00 (cento e sessenta e um reais), ou, uma cesta básica de alimentos com composição equivalente ao valor do vale alimentação, conforme descrição abaixo, devendo ser complementada caso não atinge o valor de vale compras.

03 Pacotes de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5kg

03 Pacotes de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1kg

03 Unidades de Óleo de Soja c/ 900 ml

03 Pacotes de Açúcar Refinado c/ 1kg

02 Pacotes de Café Moído (Selo Abic) c/ 500g

01 Pacote de Macarrão Espaguete c/ 500g

01 Lata de Extrato de Tomate c/ 340g

01 Pacote de Leite em Pó Integral c/ 200g

01 Pacote de Farinha de Trigo Especial c/

1kg 01 Pacote de Farinha de Mandioca Crua c/ 500g

01 Lata de Ervilha em conserva / seleta de legumes

01 Pacote de Sal Refinado c/1kg

01 Lata de Milho Verde

01 Lata de Sardinha em Conserva

01 Lata de Achocolatado (Nescau ou Toddy) c/ 200g

01 Pacote de Biscoito Cream Cracker c/ 200g

01 Pacote de Biscoito Maisena c/ 200g

01 Lata de Goiabada c/ 300g

01 Pacote de Fubá c/ 500g

01 Pacote de Sabão em Pó (Omo) c/ 800g

01 Amaciante de Roupas (Ypê) c/ 1litro

01 Peça de Creme Dental c/ 180g

04 Peças de Sabonete (Lux) 90g

01 Alvejante com Cloro c/ 1litro

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

§ 2º - Fará jus ao recebimento do benefício os empregados admitidos no curso do mês anterior, desde que tenham laborado o mínimo de 15 (quinze) dias no mês.

§ 3º - Para concessão deste benefício os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o cancelamento.

§ 4º - Consideram-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação em vigor.

§ 5º - O vale compras ou cesta de alimentos deverá ser entregue no máximo até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à aquisição do benefício pelo empregado.

§ 6º - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R$ 8,00 (oito reais), por empregado.

§ 7º - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo mesmo período.

§ 8º - O empregado afastado por motivo de auxílio doença terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 06 (seis) meses.

§ 9º - O empregado afastado por motivo de acidente de trabalho terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

§ 10º - Os empregados que forem admitidos em regime de tempo parcial (part time) e até o limite de 120 (cento e vinte) horas mensais, receberão mensalmente um vale compras no valor de R$ 96,60 (noventa e seis reais e sessenta centavos).

§ 11º - Deverão as empresas manter o benefício concedido no início da vigência desta convenção coletiva (seja cesta in natura ou vale alimentação) pelo período mínimo de seis meses, sendo que em caso de

necessidade de alteração de forma de concessão do benefício (de cesta para vale compras e/ou vice-versa) em período inferior ao ora convencionado, deverão as empresas negociar diretamente com o Sindicato profissional.

§ 12º - Para a Convenção Coletiva, cuja vigência será de 2022/2023, convencionam as partes, que o valor da cesta básica/vale alimentação será equivalente ao percentual de 12% (doze por cento) do piso da categoria reajustado em junho/2022.

§ 13º - As empresas se obrigam a doar mensalmente ao Sindicato dos Empregados uma cesta de alimentos igual à que está sendo fornecida aos seus empregados, a fim de que tenha a possibilidade de comparar o valor e qualidade dos produtos da mesma.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta) dias da admissão e sem carências, plano de Assistência Médica Hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, devidamente consignados perante a Previdência Social, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (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 40% (quarenta por cento) sobre o custo individual da assistência médica, limitado ao teto máximo de desconto em R$ 62,00 (sessenta e dois reais) mensais por participante, ou desconto fixo de R$ 40,00 (quarenta reais) por vida, com coparticipação em todas as consultas (exceto urgência e emergência) no valor unitário de R$ 27,00, (vinte e sete reais), com aplicação em todas as faixas salariais.

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

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

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

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

§ 7º - Os empregados afastados em razão de Auxílio Doença ou Acidente de Trabalho continuarão no seu direito ao plano de assistência médica hospitalar até o 12º (décimo segundo) mês. A partir do 13º (décimo terceiro) mês os empregados arcarão com os custos integrais da mensalidade do plano.

§ 8º - De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de Saúde, os empregados dispensados sem justa causa,

terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, poderão manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citada.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO DE CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuírem creches próprias ou contratadas, reembolsarão para a empregada ou ao empregado desde que este tenha a guarda comprovada do menor de até 6 (seis) anos de idade, o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para aqueles que recebem até 1,5 (um e meio) salários normativos da categoria; acima desse limite as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, por mês, para manutenção de cada menor em creche de livre escolha.

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

§ 2° - Para recebimento do reembolso previsto no “CAPUT” desta cláusula, a empregada (o) deverá apresentar recibo do pagamento no prazo máximo de 30 (trinta) dias da data do respectivo pagamento.

§ 3° - 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 n° 01 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria n° 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

Todos os empregados ativos da empresa abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão direito a seguro de vida e/ou de acidentes pessoais, garantidas as seguintes coberturas mínimas: ACIDENTES PESSOAIS: MORTE ACIDENTAL, INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL OU TOTAL POR ACIDENTE, indenização de R$ 20.000,00 (vinte mil reais), sem limite de idade. MORTE NATURAL, indenização de mais R$ 20.000,00 (vinte mil reais) de AUXÍLIO FUNERAL; INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE, indenização de R$ 20.000,00 (vinte mil reais), INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE, indenização de até R$ 20.000,00 (vinte mil reais) conforme tabela padrão. Esta opção é restrita apenas aos empregados com idade inferior a 65 (sessenta e cinco) anos.

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

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

§ 3º - As empresas que já possuírem 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.

§ 4º - Os valores previstos no caput desta cláusula passam a ter vigência a partir de 01/06/2021

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas deverão pagar às suas expensas o valor de **R$ 20,00 (vinte reais), por empregado ativo na base territorial do Sindicato suscitante**. O pagamento deve ser realizado até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao vencido, iniciando-se, no mês de JUNHO/2021, e terminando em JULHO/2022 referente ao mês base JUNHO/2022.

§ 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 - Para efeito do cálculo dessa contribuição, cabe à empresa apresentar compulsória e mensalmente até o dia 10 do mês a sua folha de pagamento e sua GFIP, além de atualizar os dados cadastrais de seus empregados.

§ 3º - Não sendo possível a realização do cálculo pela falta das informações constantes dos itens anteriores, o Sindicato:

(i) efetuará compulsoriamente o cálculo da contribuição, com base na última atualização de cadastro feita pela empresa ou;

(ii) não possuindo dados anteriores que lhe permitam realizar o cálculo correspondente efetuará a cobrança com base na contribuição mínima (um salário mínimo) acompanhada de NOTIFICAÇÃO para que a empresa apresente documentos que permitam a realização do cálculo adequado.

§ 4º - A empresa que deixar de recolher dentro do prazo previsto neste Instrumento Coletivo incorrerá na multa prevista nesta cláusula.

§ 5º - Ocorrerá a desobrigação da contribuição, pelas empresas:

(i) em caso de encerramento formal de suas atividades;

(ii) em caso de inexistência de funcionários em folha de pagamento;

(iii) em caso de encerramento das atividades.

§ 6º - A desobrigação de contribuição apenas ocorrerá mediante a comprovação documental, pela empresa, de seu enquadramento em um dos itens acima e terá efeitos apenas após a data de apresentação dos referidos documentos, não sendo cancelados boletos emitidos e dívidas anteriores a essa apresentação, assim como não serão devolvidos valores já pagos pela empresa, a que título for.

§ 7º - Cessados os casos de desobrigação previstos nos parágrafos quinto e sexto, deverá a empresa restabelecer, independente de notificação, a contribuição e a atualização cadastral com base na presente cláusula.

§ 8º - Essa cláusula obriga a todas as empresas do setor, inclusive aquelas enquadradas no SIMPLES Nacional ou em demais outros regimes tributários e fiscais.

§ 9º - O recolhimento previsto nesta cláusula fica ajustado como obrigação de fazer, prevista no Código Civil Brasileiro, sendo que o seu descumprimento acarretará multa em favor do Sindicato Profissional de 30% (trinta por cento) do piso salarial multiplicado pelo número de trabalhadores existentes na empresa, considerando a última relação de empregados que houver no Sindicato Profissional, bem como pena de execução direta, servindo este de título executivo.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

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.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TESTE ADMISSIONAL

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES

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

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

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

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

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

§ 5° - 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.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA AVISO DISPENSA

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO AVISO PRÉVIO

AVISO PRÉVIO DE ACORDO COM A LEI 12.506/2011

De acordo com a Lei 12.506/2011 e Nota técnica 184 expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o aviso prévio proporcional terá uma variação de **30** (trinta) a **90** (noventa) dias, conforme o tempo de serviço prestado pelo empregado na mesma empresa ou empregador. Para toda a relação contratual que supere

01(um) ano de duração, deverão ser acrescidos **03** (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

§ 1º - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12506/2011 aplica- se, exclusivamente, em benefício do empregado, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só se aplica em favor do empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhando, cujo a dispensa 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, nos casos de pedido de demissão.

§ 2º - A Lei 12.506/11 em nada alterou o artigo 488 da CLT Consolidação das Leis do Trabalho, logo, continua em vigor a redução da jornada diária de trabalho em duas horas ou a redução de 07 (sete) dias durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer prejuízo na remuneração;

§3º - O período do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais, isto significa que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais, inclusive seus reflexos no pagamento do décimo terceiro salário e férias na rescisão.

§ 4º - Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista no artigo 9°, da Lei n° 7.238/84, que estabelece que **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;

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

§ 7º - As cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada à proporcionalidade mínima prevista na Lei n° 12.506/2011.

A) 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 poderá 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 de 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 trabalhador por um período de 10 (dez) dias, para encerramento de pendências.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LEI 13.429/2017 – TERCEIRIZAÇÕES

As partes acordam que, para as empresas que optarem por terceirizarem sua atividade-fim, poderão fazê-la, desde que para os empregados contratados com essa finalidade, sejam aplicadas as cláusulas convencionais aqui estabelecidas e negociadas.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TEMPO PARCIAL (PART TIME)

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares.

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

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

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

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Será considerado pessoa portadora de deficiência para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8213/91, aquele empregado que possui limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TEMPORÁRIOS

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

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

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

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

2 - Os trabalhadores temporários que permanecerem por mais de quinze dias de trabalho na mesma empresa tomadora ou cliente, contribuirão para o Sindicato profissional, como empregado fosse.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO INTERMITENTE

A contratação de trabalhadores na modalidade intermitente (CLT art. 452-A) poderá ocorrer somente para as atividades eventuais, ficando vedada a substituição de obreiros contratados a prazo indeterminado.

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

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

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

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

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

§ 6º - Caso o empregado não compareça ao trabalho mesmo tendo confirmado a atividade e por justo motivo não puder comparecer, não será aplicada nenhuma penalidade se comprovado no prazo de 48 horas.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFEÊNCIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO ACORDO MÚTUO

A realização do acordo mútuo previsto no artigo 484 A da CLT deverá ser solicitada de próprio punho pelo empregado, após a solicitação e havendo a concordância da empresa, deverá ser agendada assistência no sindicato profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias para validar o acordo. Se no ato da validação houver irregularidades, o Sindicato ressalvará o termo do acordo mencionando o motivo da recusa e o acordo se tornará nulo.

§ único: estando validado o acordo, a empresa deverá efetuar o pagamento das verbas devidas no prazo de 5 (cinco) dias, devendo protocolar os comprovantes de pagamentos no Sindicato e/ou via sistema eletrônico no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO

A empresa juntamente ao Sindicato profissional, se compromete a promover e divulgar palestras, oficinas, obras, disponibilizar mural e quadro de avisos à entidade sindical, em local visível aos seus funcionários e datas previamente agendadas com a Entidade Sindical e dar destaque às seguintes campanhas:

- De prevenção e combate ao assédio sexual, moral e discriminação no local de trabalho;

- Proteção do direito das mulheres e combate a violência contra a mulher;

- Prevenção do câncer de mama e próstata; Parágrafo único: O estabelecido acima, não exclui qualquer iniciativa ou programa ja existente da empresa para coibir as práticas de assédio moral, sexual ou discriminatório no local de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CADASTRO DE EMPREGO

A empresa juntamente com o Sindicato profissional, se compromete a promover e dar conhecimento a um banco de curriculum e vagas, a fim de auxiliar na contratação de pessoal e também auxiliar na divulgação de vagas e curriculum.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 Capitulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, e Lei 9.029 de 03/04/95, e ainda de acordo com a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais n. 88 e 196 SBDI-1, desde a comunicação do estado gravídico, até 05 (cinco) meses após o parto.

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

§ 2º Por ocasião da comunicação de dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sobre seu estado de gravidez. Entretanto, para os casos de gravidez constatada até 60 (sessenta) dias após a demissão, com início antes da dispensa, será garantida a reintegração da empregada.

§ 3º- A empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave ou pôr mútuo acordo entre a empregada e a empresa, com a assistência do respectivo Sindicato Profissional apenas no caso de acordo mútuo.

§ 4º- No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não poderão ser incorporados no prazo estipulado nesta cláusula.

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

§ 6º- As empresas que necessitarem transferir empregada gestante e que não possuam filiais nas condições descritas no parágrafo anterior deverão proceder a transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original com a concordância da Empregada e assistência do Sindicato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO – MÃE ADOTANTE

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERIODO DE AMAMENTAÇÃO

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SERVIÇO MILITAR

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 09 (nove) meses.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE – ACIDENTE DE TRABALHO

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Assegura-se estabilidade no emprego durante o período que faltar para aposentar-se, ao empregado, que, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, desde que cumpridos os requisitos abaixo:

§1º - Tenham uma efetividade mínima de 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

§3º - Apresentados os documentos com as formalidades acima, a empresa não poderá ser recusar a proceder ao seu recebimento, com assinatura de protocolo de recebimento.

§4º - A garantia à estabilidade cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, por qualquer motivo, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

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

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO

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

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

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

§ 3º - As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos, conforme Portarias nº 1.510/2009 e nº 373/2011.

§4º - As empresas poderão estabelecer o período de apuração da coleta das informações relativas ao controle de ponto dos trabalhadores.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

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

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

§ 2º - Ante a natureza do serviço de preparo e fornecimento de refeições coletivas, onde a concentração das atividades ocorrem durante os horários habituais de refeição, inviabilizando a concessão de intervalo nesse período, fica acordado que as empresas poderão optar pela prática do intervalo intrajornada de forma fracionada em até dois intervalos de trinta minutos, respeitando-se a duração diária total de no mínimo uma hora para jornadas acima de seis horas, considerando-se a peculiaridade da atividade, atendidos os requisitos do artigo 71 parágrafos 2º, 4º e 5º da CLT.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

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

§ **único**: Serão admitidas as pré-assinalações do período destinado ao intervalo intrajornada.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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) Até 3 (três) dias úteis, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames , inciso XII da CLT);

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

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

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

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO

As empresas que atuam em hospitais, Supermercados/Hipermercados, presídios e CDPs e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sem prejuízo de folga prevista em lei, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expresso e escrito, entre o empregador e os empregados.

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

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

§ 3º- As empresas que adotarem o sistema de escala de revezamento de horário em outra modalidade deverão divulgá-la, com 30 (trinta) dias de antecedência, mantendo - a fixada no local de trabalho, durante a sua vigência.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REFLEXOS

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

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

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

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

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

§ 4º Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que necessitarem conceder férias coletivas a seus empregados deverão comunicar ao Sindicato Suscitante, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência, sendo que em caso excepcionais em que houver necessidade de concessão de férias coletivas em prazo inferior será necessário o protocolo também junto a SRT M.T.E Comissão Laboral.

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

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UIFORMES, EPI' S, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS

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

§ **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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

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

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

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

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO / NR 7

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão os atestados e/ou declaração médica ou odontológica fornecidos por médico ou dentista, para fim de abono de ausências/faltas ao serviço. Recomenda-se sempre conter o CID da doença nos atestados.

§**único**: Os empregados e/ou seu representante deverão comunicar o afastamento no prazo de até 48 (quarenta e oito horas) e apresentar atestado, ao seu gestor imediato, a partir do seu retorno ao trabalho e/ou alta médica. Inclusive nos casos ocorridos no percurso e/ou internações.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

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

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ALTA MÉDICA

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

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

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

As empresas considerarão como de efetivo serviço o afastamento de até 02 (dois) de seus empregados, durante até 06 (seis) dias, para exercício de atividade sindical, mediante prévio aviso do Sindicato Suscitante, com o mínimo de 5 (cinco) dias de antecedência.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL DA CATEGORIA ECONÔMICA

Considerando que não há norma legal ou constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente sindical patronal e o dos trabalhadores, com base na interpretação dos artigos 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT, estabelecem garantia de emprego ao dirigente sindical patronal desde a eleição até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da CLT.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento a Mensalidade Associativa de seus empregados, mediante relação de trabalhadores associados fornecida pelo Sindicato 2,00% (dois por cento) por **empregado ativo, limitado ao valor de R$ 83,00 (oitenta e três reais)**, por empregado ativo, **respeitado o disposto no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que estabelece: "ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato", podendo a qualquer tempo o trabalhador formalizar por escrito o cancelamento da sua desfiliação perante a entidade Sindical.**

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

§ 2º - O desconto e o recolhimento da mensalidade sindical foi aprovado na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 12/04/2021**, cujo edital foi publicado no** Jornal AGORA, do dia 08/04/21, pág. A11.

§ 3º - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento.

§ 4º - As Empresas que não procederem os descontos dos Empregados e não repassar na data correta pagará as suas expensas o valor pré-determinado sem descontar do Empregados envolvidos

§ 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas como obrigação de fazer descontarão em FOLHA DE PAGAMENTO de todos os empregados associados ou não, que prestam serviços na base territorial do Sindicato Profissional, a titulo de **Contribuição Assistencial**, nos termos do artigo 513, "e" da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o percentual de **2%** (dois por cento) sobre o salário nominal dos Empregados reajustado em **01 de junho de 2021**, limitado ao valor máximo equivalente a **R$ 83,00** (oitenta e três reais).

a) 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 a empresa seu comprovante e a relação nominal dos empregados até 10 dias após o recolhimento.

b) O desconto e o recolhimento da **Contribuição Assistencial Negocial** foi aprovado na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato suscitante, no **dia** 12/04/2021**, cujo edital foi publicado no** Jornal AGORA, do dia 08/04/21, pág. A11., que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação dos associados e não associados do sindicato, nos termos do artigo 513, "e" da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

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

d) Obrigam-se as empresas a comprovar o recolhimento da **Contribuição Assistencial Negocial**, remetendo o comprovante e a relação nominal dos empregados com o respectivo desconto, até 10 (dez) dias após o desconto, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

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

f) As empresas não poderão interferir nem incentivar os trabalhadores a se oporem ao desconto da Contribuição **Assistencial Negocial**, pois tal prática configura ato antissindical, conforme ORIENTAÇÃO n. 4 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho - CONALIS/MPT[1] e da Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

---

[1] Orientação nº 04: Incentivo à desfiliação. "Configura ato antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à contribuição assistencial/negocial."

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas que integram a categoria econômica de refeições coletivas deverão proceder ao pagamento de contribuição assistencial patronal ao SINDERC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, proporcional ao número de empregados lotados na empresa que deverá comprovar enviando cópia do CAGED. O pagamento poderá ser dividido em 3 parcelas sendo o primeiro pagamento em 30/08/2021 e os demais em 30/09/2021 e 30/11/2021, respectivamente, na forma da seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS VALOR (EM REAIS)

Até 20 empregados .....R$ 2.200,00

De 21 a 50 empregados..... R$ 3.300,00

De 51 a 100 empregados..... R$ 3.900,00

De 101 a 250 empregados..... R$ 5.500,00

De 251 a 500 empregados..... R$ 9.000,00

De 501 a 1.000 empregados.....R$ 18.000,00

De 1.001 a 2.000 empregados.. R$ 26.000,00

Acima de 2.000 empregados.....R$ 33.000,00

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

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

§ 3º - TAXA NEGOCIAL SINDICATO PATRONAL: Todas as empresas que integram a categoria econômica de Refeições Coletivas e Similares do estado de São Paulo repassarão até o dia 10 (dez) de cada mês e ao Sindicato Patronal – SINDERC – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, o valor correspondente à taxa negocial patronal no valor de R$ 5,00 (cinco reais) mensal por empregado, para as empresas associadas e R$ 8,00 (oito reais) mensal por empregado, para as empresas não associadas, para auxiliar no custeio de benefícios concedidos pela entidade sindical patronal tais como: consultas jurídicas relacionadas às normas coletivas através de atendimento presencial, telefônico e por e-mail, consulta de normas coletivas registradas e mantidas no site do Sindicato, envio de normas coletivas e demais documentos relacionados à categoria, custeio das despesas com negociações coletivas e demais serviços prestados pela Entidade Sindical Patronal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL – A contribuição sindical patronal prevista no artigo 578 e seguintes, combinado com artigo 587 da CLT é devida pelas empresas e deverá ser paga até o dia 31 de janeiro de 2022, respeitando a autonomia das decisões das assembleias, de acordo com a tabela abaixo:

LINHA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (em R$)	ALÍQUOTA %	PARCELA A ADICIONAR (R$)
01	de 0,01 a 26.879,25	Contr. Mínima	224,50
02	de 26.879,26 a 53.758,50	0,80%	-0-
03	de 53.758,51 a 537.585,00	0,20%	336,43
04	de 537.585,01 a 53.758.500,00	0,10%	897,98
05	de 53.758.500,01 a 286.712.000,00	0,02%	45.797,09
06	de 286.712.000,01 em diante	Contr. Máxima	105.662,55

§ 1º - A Tabela Sindical do ano vigente a Contribuição Sindical será disponibilizada no primeiro mês do ano de 2022, sendo ela a referência para o cálculo dos valores;

§ 2º - A contribuição deverá ser paga em guia própria emitida pelo Sindicato Patronal e as empresas que não receberem a guia em até 10 dias antes do vencimento, deverão contatar a Entidade Sindical para solicitar a guia atualizada, através do e-mail: sinderc@sindercsp.com.br.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - R.S.C. / DOCUMENTAÇÃO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao sindicato profissional cópia das guias de Contribuição Sindical (QUANDO HOUVER), Contribuição Assistencial, Confederativa, Mensalidade Sindical, Auxilio Assistência Odontológico e outros descontos, juntamente com a relação nominal dos empregados, contendo: nome; CPF; data de admissão, salário e o valor da contribuição, no prazo máximo no de até dez dias antes do vencimento, para fins de emissão da guia competente, (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central), sob pena de multa de 50% (cinquenta por cento) sobre o montante devido/recolhido no mês anterior.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO/ CARTAS DE OPOSIÇÃO AO SINDICATO

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

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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO

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

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS

As partes fixam a vigência das cláusulas sociais pelo período de 01/06/2021 à 31/05/2023.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - COMPETÊNCIA

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

ABENESIO DOS SANTOS
Presidente
SINTERCUB - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS DE CUBATAO E REGIAO

ELIEZER PEREIRA SOUZA
Presidente
SINDERC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP

ANEXOS

ANEXO I - ATA APROVACAO PAUTA

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA APROVACAO NEGOCIACAO

Anexo (PDF)