

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP014087/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/12/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065397/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.021189/2018-57  
DATA DO PROTOCOLO: 17/12/2018

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). ELIEZER PEREIRA SOUZA;

E

FEDERACAO TRAB NAS EMP REF COL COZ IND E AFINS EST SP, CNPJ n. 67.984.419/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO DE FREITAS;

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 2018 a 31 de maio de 2019 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES INDUSTRIAIS, COMISSARIAS AÉREAS, PLATAFORMAS MARÍTIMAS, CESTA BÁSICA, QUE SE ENQUADREM NA CATEGORIA GENÉRICA DA PRODUÇÃO E FORNECIMENTO DE ALIMENTOS E FINALMENTE, DOS TRABALHADORES INTEGRANTES DA CATEGORIA ENUNCIADA, NÃO ESTEJAM ORGANIZADOS EM SINDICATOS, NAS BASES TERRITORIAIS**, com abrangência territorial em **Canas/SP, Embu Das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Espírito Santo Do Pinhal/SP, Juquitiba/SP, Pirangi/SP, Potim/SP, Pratânia/SP, Redenção Da Serra/SP e Sete Barras/SP**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O Salário Normativo da categoria profissional será reajustado em 2,8% (dois vírgula oito por cento) isto é, R\$. 1.246,96 (um mil, duzentos e quarenta e seis reais e noventa e seis centavos) mensais, a partir de 1º de junho de 2018 ou R\$. 5,67 (cinco reais e sessenta e sete centavos) por hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A partir de 01 de junho de 2018 o Salário Normativo para Cozinheiro (a) será de

R\$. 1.386,77 (um mil, trezentos e oitenta e seis reais e setenta e sete centavos) mensais, ou R\$. 6,30 (seis reais e trinta centavos) por hora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A partir de 01 de junho de 2018 o Salário Normativo para Copeiro (a) Hospitalar será de R\$ 1.251,42 (um mil, duzentos e cinquenta e um reais, quarenta e dois centavos) mensais, ou R\$. 5,69 (cinco reais e sessenta e nove centavos) por hora.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os reajustes serão aplicados aos salários vigentes em 31/05/2018.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Os salários dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão reajustados com aplicação dos percentuais de: 2,3% (dois vírgula três por cento) a partir de 01 de junho de 2018, para aplicação nas faixas salariais entre de R\$. 1.213,01 (um mil, duzentos e treze reais e um centavo) até R\$. 3.032,50 (três mil e trinta e dois reais e cinquenta centavos), e 2,07% (dois vírgula zero sete por cento) a partir de 01 de junho de 2018, para aplicação nas faixas salariais entre R\$. 3.032,51 (três mil e trinta e dois reais e cinquenta e um centavos) até 5.458,50 (cinco mil quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os trabalhadores que perceberem em maio de 2018, salários nominais superiores a R\$. 5.458,51 (cinco mil quatrocentos e cinquenta e oito reais cinquenta e um centavos) terão seus vencimentos reajustados em R\$. 112,99 (cento e doze reais e noventa e nove centavos), correspondentes ao limite estabelecido no “caput” desta cláusula. Acima deste limite haverá livre negociação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsória ou espontaneamente, no período de 01 de Junho de 2.017 a 31 de Maio de 2.018 à exceção de aumento real. Excetuam-se da mesma forma, os aumentos decorrentes de: implementação de idade, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo/função ou estabelecimento e equiparação salarial.

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

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

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que optarem por efetuar o pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, terão de efetuar adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) do mês, no valor de 30% (trinta por cento) do salário percebido pelo empregado. Para a comprovação do respectivo pagamento, as empresas deverão fazê-lo com recibo individual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados, no prazo de até 10 (dez) dias do mês subsequente, demonstrativos de pagamento onde constem: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, banco de horas, comissão e outras de natureza similar), descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e outras que componham, ou seja, deduzidas do salário.

**PARÁGRAFO 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 de

procedimentos não cobertos do plano oferecido pela FEDERAÇÃO e ou outros convênios odontológicos fornecidos pela empresa, mensalidade do plano odontológico dos dependentes, mensalidades de seguros e outros, feitos junto a FEDERAÇÃO suscitante, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado, e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

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

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

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

### **Adicional de Hora-Extra**

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Quando os feriados coincidirem com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia, durante a semana respectiva.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - É facultada as empresas a prorrogação de jornada prevista no Art. 59 da CLT, devendo as empresas comunicar a Federação os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos, no âmbito de suas empresas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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 adquirido o direito ao anuênio, continuarão acumulando os percentuais a que fazem jus até 31/03/1997 E 31/05/1997.

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

### **Adicional Noturno**

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

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22h00min de um dia até as 05h00min do dia seguinte, e terá remuneração superior à 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 a Súmula 213 de STF.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

As empresas apresentarão a Federação (fetercesp) uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2019, até 30/11/2018.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula estará sujeita ao pagamento da multa prevista na cláusula (MULTA POR DESCUMPRIMENTO CLÁUSULA 52ª), cujo pagamento deverá ocorrer até 31/01/2019.

### **Auxílio Alimentação**

#### **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) sobre o salário praticado em maio de 2017.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas que não possuem restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou não fornecerem refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 21,40 (vinte e um reais, quarenta centavos) por dia útil trabalhado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS, VALE COMPRA OU CARTÃO MAGNÉTICO**

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

10 kg arroz longo fino tipo 1

03 kg feijão carioca tipo 1

03 lt c/ 900ml óleo de soja

03 kg açúcar refinado

0,5 kg café moído (selo Abic)

01 pct c/ 500g macarrão espaguete

01 lt. c/ 340 g de extrato de tomate

0,200 kg de leite em pó integral

01 kg farinha de trigo especial

0,5 kg farinha de mandioca crua

01 lt. ervilha em conserva / seleta de legumes

01 kg sal refinado

01 lt. c/ 140g de milho verde

01 lt. c/ 135g sardinha em conserva

01 lt. c/ 200g achocolatado (Nescau ou Toddy)

01 pct biscoito Cream Craker

01 pct c/ 200g biscoito maizena

01 lt. c/ 300g goiabada

0,5 kg fubá

01 Kg Sabão em pó (Omo)

01 lt. c/ Amaciante de roupas (Ypê)

01 Un.c/ 170 Gm Creme dental.

04 un c/ 90 Gm Sabonetes (Lux)

01 lt c/ Alvejante com cloro (Qualitá)

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Consideram-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação em vigor.

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

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R\$ 6,50

(seis reais e cinquenta centavos), por empregado.

**PARÁGRAFO SEXTO** - A empregada afastada pôr licença maternidade terá direito ao recebimento do vale compras, ou cesta de alimentos pelo mesmo período.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - 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.

**PARÁGRAFO OITAVO** - 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.

**PARÁGRAFO NONO** - Os empregados que forem admitidos em regime de tempo parcial (part time), até o limite de 120 horas mensais, receberão mensalmente um Vale Compras no valor de R\$. 84,59 (oitenta e quatro reais, cinquenta e nove centavos).

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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, nos termos do que determina o artigo 16 da Lei 8.213/91, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (dezesesseis) anos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica Hospitalar.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O limite de desconto citado no parágrafo 2º será válido somente para os planos em enfermaria, previstos nas leis 9.656/98 e 9.961/00. Ficando estabelecido que, para os planos com direito



a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos.

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

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

**PARÁGRAFO SEXTO** - 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.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Os empregados afastados por Auxílio Doença ou Acidente do Trabalho continuarão no plano de assistência médica hospitalar, até 12 (doze) meses, sem custos para os mesmos. Após os 12 (doze) meses de afastamento a empresa deixa de ter a obrigatoriedade de mantê-lo no plano de assistência médica hospitalar. Para tanto a empresa deverá comunicar o empregado afastado que poderá continuar no plano desde que assuma o custo total do benefício.

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

### **Auxílio Creche**

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empregadas com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do Filho e declaração da entidade creche.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para recebimento do reembolso previsto no "CAPUT" da cláusula, a empregada deverá apresentar recibo do pagamento da entidade no prazo máximo de 30 dias da data do respectivo pagamento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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 C.L.T, Portaria nº 1 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria nº 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA**

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

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

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

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA**

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 o prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

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

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

Não será admitido contrato de experiência quando se tratar de readmissão de funcionários para o mesmo cargo, por prazo máximo de 12 (doze) meses, contado do efetivo desligamento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TESTE ADMISSIONAL**

As empresas concederão ao trabalhador em “**TESTE ADMISSIONAL**” a alimentação e vale transporte para este dia.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O período de “**TESTE ADMISSIONAL**” será limitado a 1 (um) dia, não superando a 8 (oito) horas.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 na Federação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que optarem por homologar as rescisões em suas sedes ou unidades operacionais poderão fazê-las, desde que enviem a Federação 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os comprovantes de que trata o § 1º, deverão ser encaminhados a Federação até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para conferência, sob pena de multa prevista na cláusula 52ª (multa por descumprimento).

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

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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.

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - 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.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO AVISO PRÉVIO**

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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”;

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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.

**PARÁGRAFO SEXTO** - 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.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - 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.

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 nº 9.029 de 13/04/95, desde a comunicação do estado gravídico, até 05 (cinco) meses após o parto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – 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).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 respectiva Federação (Fetercesp).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas que necessitarem transferir empregadas gestantes, só poderão fazer dentro do mesmo Município em que a empregada já presta serviço.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante e que não possuam filiais nas condições descritas no § 4º deverão proceder à transferência para a filial mais próxima do local de trabalho original com a concordância da Empregada e assistência da Federação.

### **Estabilidade Serviço Militar**

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

Fica estabelecida garantia de emprego de 30 (trinta) dias, após a alta da Previdência Social, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 09 (nove) meses.

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

O segurado que sofreu acidente de trabalho ou Doença Profissional tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente, conforme estabelece o artigo 118 da Lei 8.213/91.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE POR APOSENTADORIA**

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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Tenham uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Empregados elegíveis que a partir junho de 2012 detém menos de 24 (vinte e quatro) meses de estabilidade, deverão comunicar o empregador, conforme previsto no parágrafo segundo em até 60 dias do registro desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REVEZAMENTO 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 HORAS DE DESCANSO**

As empresas que atuam em hospitais, estabelecimentos comerciais (Supermercados/Hipermercados), CDP's e Presídios 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 os empregados, desde que sem prejuízo de folga previsto na Súmula 444 do TST, que estabelece: **“É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para outras atividades não abrangidas no “caput” desta cláusula, as empresas deverão formalizar acordo individual com a (Fetercesp) Federação dos empregados envolvidos, no âmbito de suas unidades sob jurisdição deste, respeitando o previsto na referida Súmula.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TEMPO PARCIAL (“ PART TIME” )**

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



**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Quando dos exames citados, o empregado estudante somente trabalhará um turno, ou se a sua jornada for única, trabalhará a metade.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas deverão fornecer ao empregado o demonstrativo de férias, bem como efetuar o pagamento da mesma com até 2 (dois) dias úteis de antecedência do início do período de gozo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – 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 possíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que necessitarem conceder férias coletivas a seus empregados, deverão comunicar a Fetercesp – Federação dos Empregados, bem como à Delegacia Regional do Trabalho, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a)** 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor ou dependente inscrito na Previdência Social de até 10 (dez) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração médica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – 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.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

Estende-se a mãe adotiva o direito à licença maternidade e ao salário maternidade, conforme alteração da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto - Lei nº 5.452 de 01/05/1943, e a Lei nº 8.213 de 24/07/1991.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392:

- A** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.
- B** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança com idade a partir de 1 (um) ano e até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.
- C** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança com idade a partir de 4 (quatro) anos e até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.
- D** - A licença-maternidade somente será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.
- E** - No caso das seguradas da previdência social adotantes, a alíquota para o custeio das despesas decorrentes desta Lei será a mesma que custeia as seguradas gestantes, disposta no inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212, de julho de 1991.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, máscaras, ferramentas e utensílios gratuitos, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitado as normas internas de cada empresa.

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

## **Insalubridade**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 máximo, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da C.L.T.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Nas mesmas condições acima, constatada a condições 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 C.L.T.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Aos empregados que trabalham nas dependências de hospitais e que tenham contato direto com os pacientes será pago Adicional de Insalubridade no mesmo grau praticado pelo cliente.

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR7**

Nos termos da faculdade contida na Portaria nº 8 do Ministério do Trabalho, de 09 de Maio de 1.996, 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 nos graus de riscos 1 e 2, segundo o Quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

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

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

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

As empresas aceitarão os Atestados Médicos ou Odontológicos fornecidos por médicos ou dentista da Fetercesp – Federação dos Empregados, para fim de abono de faltas ao serviço, desde que os médicos sejam credenciados pelo INSS.

#### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

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

No caso de "ALTA MÉDICA" concedida pelo INSS, à empresa que recusar a reintegrar o empregado, mediante avaliação do Médico do Trabalho da empresa, a mesma efetuará o pagamento dos dias não cobertos por aquele Órgão até a solução do impasse.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Não se aplica o estabelecido nesta cláusula quando o próprio empregado julgar-se incapacitado para o desempenho de suas atividades.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão em suas dependências, materiais de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, em caso de necessidade, sem ônus para os mesmos.

#### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão a Fetercesp – Federação dos Empregados que mantenha QUADRO DE AVISO, em

local visível de fácil acesso aos empregados, para divulgação de comunicados de interesse da Categoria. Os locais serão determinados pela empresa, respeitada as normas internas de seus Clientes.

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

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - R. S. C**

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 QUADRAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As empresas remeterão à FETERCESP mensalmente as listagens da relação nominal dos empregados ativos de todos os sindicatos profissionais, contendo: nome, data de admissão, função, unidade e o salário, no prazo máximo de 10 (dez) dias do mês vencido para controle, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do salário nominal apurado.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas remeterão a Fetercesp - Federação dos Empregados, relação nominal dos empregados ativos, contendo: nome, data de admissão, função, unidade, salário para comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical, em impresso próprio a ser fornecido pela Federação, bem como as relações dos contribuintes, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao recolhimento, sob pena de multa de 10% mais juros e correção monetária sobre o total recolhido.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

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

Recomenda-se que antes do ajuizamento de processo trabalhista, sejam discutidas e esclarecidas as possíveis divergências, entre a Fetercesp – Federação dos Trabalhadores e a empresa.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

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

## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 pelo art. 615 da C.L.T.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMPETÊNCIA**

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir advindas da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, as partes elegem o Foro competente da Fetercesp – Federação dos Empregados, abrindo mão de qualquer outro por mais privilegiado que seja ou possa ser.

**ELIEZER PEREIRA SOUZA**

Presidente

**SINDEREC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP**

**CARLOS ALBERTO DE FREITAS**

Presidente

**FEDERACAO TRAB NAS EMP REF COL COZ IND E AFINS EST SP**

**ANEXOS  
ANEXO I -**

[Anexo \(PDF\)](#)