

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP003855/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/05/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR061093/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.104807/2021-93  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/04/2021

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE GUARULHOS, CNPJ n. 04.649.747/0001-26, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDERG-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 outubro de 2020 a 31 de maio de 2021 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 nas Empresas de Refeições Coletivas e Afins, Cozinhas Industriais e Restaurantes Industriais, exceto Merenda Escolar e Alimentação Escolar**, com abrangência territorial em **Guarulhos/SP**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO / REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 31/05/2021**

O salário normativo dos empregados representados nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO será reajustado a partir de 1º de outubro 2020, com a aplicação dos percentuais descritos abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O salário normativo da categoria profissional será reajustado em 2,05% (dois virgula zero cinco por cento), isto é, R\$ 1.336,16 (hum mil trezentos e trinta e seis reais e dezesseis centavos) mensais, a partir de 1º de outubro de 2020 ou R\$ 6,07 (seis reais e sete centavos) por hora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para os salários de R\$1.309,32 até o limite de R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais), será aplicado o percentual de 2,05% (dois vírgula zero cinco por cento).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Para os salários acima do limite de R\$ 1.600,01 (hum mil e seiscentos reais e um centavo), será aplicado o valor fixo de R\$ 32,80 (trinta e dois reais e oitenta centavos) ou livre negociação, se mais vantajosa.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A partir de 1º de outubro de 2020, o salário normativo para Cozinheiro (a) terá reajuste de 2,05% (dois vírgula zero cinco por cento) e, portanto, o piso desta função será de R\$ 1.485,96 (hum mil quatrocentos e oitenta e cinco reais e noventa e seis centavos) mensais, ou R\$ 6,75 (seis reais e setenta e cinco centavos) por hora.

**PARÁGRAFO QUINTO** - A partir de 1º de outubro de 2020, o salário normativo para Copeiro (a) hospitalar terá reajuste de 2,05% (dois vírgula zero cinco por cento) e, portanto, o piso desta função será de R\$ 1.340,92 (hum mil trezentos e quarenta reais e noventa e dois centavos) mensais, ou R\$ 6,09 (seis reais e nove centavos) por hora).

**PARÁGRAFO SEXTO** - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2019 a 30/09/2020, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferências de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Os reajustes serão aplicados nos salários vigentes em 30 de setembro de 2020.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - NOVO CARGO/FUNÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 31/05/2021**

Fica criado provisoriamente cargo de AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO E ATENDIMENTO em decorrência da pandemia do COVID-19 ou de qualquer outra pandemia superveniente, em que haja a necessidade de implantação de protocolos de segurança e de higienização. O trabalhador exercente deste cargo terá como função o acompanhamento de todo o recebimento da matéria in natura até a entrega do produto preparado com objetivo de prevenção de contaminação, além do controle de acesso às áreas dos refeitórios e higienização adequada deste, seguindo o protocolo de segurança estabelecido pela empresa e órgãos públicos. Este profissional estará apto a acompanhar e fiscalizar todo o processo de segurança alimentar, atendimento e de higienização.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Este trabalhador seguirá a convenção coletiva de trabalho de refeições coletivas, tendo como salário base o valor de **R\$ 1.205,00 (um mil e duzentos e cinco reais)** e todos os benefícios concedidos à categoria de refeições coletivas, ou seja, da convenção coletiva em vigor, **sendo que a partir de 31/05/2021 esta função poderá ser mantida nas empresas, porém o salário passará a ser equiparado após 01/06/2021 ao mesmo do piso da categoria.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Caso haja desvio de função no decorrer da jornada de trabalho do(a) empregado(a) exercente desta função excepcional, deverá ser pago o piso da categoria previsto na CLAUSULA REAJUSTE DE SALARIOS a ele(a).

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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 o adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) do mês, no valor percentual de 30% (trinta por cento). Para a comprovação do respectivo pagamento, as empresas deverão fazê-lo mediante recibo individual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de 01 (um) dia no pagamento de salário e de 5% (cinco por cento) por dia, do período subsequente.

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

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados, com antecedência de 02 (dois) dias da data do pagamento, demonstrativo de pagamento onde constem: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissão e outras de natureza similar), descontos

efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e qualquer outra dedução.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Nos casos 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 DE PAGAMENTO**

As empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados, desde que autorizados por eles às despesas correspondentes aos convênios de medicamentos e tratamentos odontológicos, mensalidades de seguros e outros, efetuados junto ao sindicato da categoria profissional, desde que não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – 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.

**PARAGRAFO SEGUNDO** – 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.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os valores serão repassados ao sindicato até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto. Nos casos de rescisão contratual efetuar o desconto das parcelas vincendas no termo rescisório.

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

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA – 13º SALÁRIO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica estipulada multa de 10% (Dez por cento) do salário nominal, em benefício do trabalhador, por atraso no pagamento de qualquer das parcelas do 13º salário.

#### **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 daquelas realizadas no Descanso Semanal Remunerado e Feriados, as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas somente poderão implantar seu banco de horas, após acordo coletivo formalizado com o sindicato da categoria profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Quando o feriado coincidir com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia, durante a semana respectiva.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica facultado às empresas à prorrogação de jornada prevista no Art. 59 da CLT, devendo as empresas comunicar ao Sindicato Profissional os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos, no âmbito de suas empresas sob a jurisdição deste.

**PARÁGRAFO QUARTO** – 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 nºs. 1.510/2009 e 373/2011.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas poderão estabelecer o período de apuração e coleta das informações relativas a controle de ponto dos trabalhadores.

#### **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 de março de 1.997.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os percentuais acumulados de anuênio até 31/03/1997 e 31/05/1997, ficarão congelados, e serão aplicados sobre o 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 o artigo 73 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho e 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 do das Férias + 1/3, 13º Salário, Descanso Semanal Remunerado, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Aviso Prévio.

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

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

As empresas deverão apresentar ao Sindicato laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2021, até 30/11/2020.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas que não atenderem ao previsto no caput desta cláusula estará sujeita ao pagamento da multa prevista na cláusula 63 (MULTA POR DESCUMPRIMENTO), cujo pagamento deverá ocorrer até 31/01/2021, sendo que o pagamento da referida multa não exime a empresa de negociar o acordo com o Sindicato.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

As empresas fornecerão obrigatoriamente refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1% sobre o salário praticado em **maio de 2020**.

**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\$ 22,50 (vinte e dois reais, cinquenta centavos) por dia trabalhado.

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 31/05/2021**

As empresas concederão aos(às) seus(suas) empregados(as) com salário nominal igual ou inferior a R\$ 5.611,32 (cinco mil, seiscentos e onze reais e trinta e dois centavos), mensalmente, um vale compras no valor de R\$ 149,00 (cento e quarenta e nove reais), ou, uma cesta básica de alimentos com composição equivalente ao valor do vale alimentação, com a seguinte composição:

- 03 Pacotes de Arroz Longo Fino Tipo 1 c/ 5 kg
- 03 Pacotes de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1 kg
- 03 Unidades de Óleo de Soja c/ 900 ml
- 03 Pacotes de Açúcar Refinado c/ 1 kg
- 02 Pacotes de Café Moído (Selo Abic) c/ 500g
- 01 Pacote de Macarrão Espaguete c/ 500g
- 01 Lata de Extrato de Tomate c/340 g
- 01 Pacote de Leite em Pó Integral c/ 200g
- 01 Pacote de Farinha de Trigo Especial c/ 1 kg
- 01 Pacote de Farinha de Mandioca Crua c/ 500g
- 01 Lata de Ervilha em conserva / seleta de legumes
- 01 Pacote Sal Refinado c/ 1kg

01 Lata de Milho Verde

01 Lata de Sardinha em Conserva

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

01 Pacote de Biscoito Cream Cracker c/ 200g

01 Pacote de Biscoito Maisena c/ 200g

01 Lata de Goiabada c/ 300 g

01 Pacote de Fubá c/ 500g

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

01 Amaciante de Roupas (Ypê) c/ 1 litro

01 Peça de Creme Dental c/ 170 g

04 Peças de Sabonete (Lux) 90 g

01 Alvejante com Cloro c/ 1 litro

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Todos(as) os(as) empregados(as) terão direito a este benefício a partir de sua contratação, em qualquer modalidade e para todos os tipos de contrato de trabalho, inclusive nos contratos como temporário ou part time, bem como para os que estiverem em férias, exceto aqueles que faltarem sem justificativas, e os que ingressarem no trabalho com atraso acima de dez minutos, a não ser que compense o atraso no próprio dia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para concessão deste benefício os(as) empregados(as) deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para não concessão no mês da ocorrência.

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

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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(a) empregado(a).

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R\$ 7,00 (sete reais) por empregado(a).



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

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O(a) empregado(a) afastado(a) por motivo de auxílio doença terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 6 (seis) meses.

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

**PARÁGRAFO NONO** - Os(as) empregados(as) que forem admitidos(as) 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\$ 89,40 (oitenta e nove reais e quarenta centavos).

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

### **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\$ 58,00 (cinquenta e oito reais) mensais por participante, ou desconto fixo de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) por vida, com fator moderador em todas as consultas no valor unitário de R\$ 25,00, (vinte e cinco 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, com prévio aviso.

**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 laboral, 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 assumam 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 citada.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ – SEGURO DE VIDA**

Todos os trabalhadores ativos na empresa abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão direito ao seguro de vida e/ou de acidentes pessoais, garantidas as seguintes coberturas mínimas: **ACIDENTES PESSOAIS, 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 **INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE; INVALIDEZ PARCIAL POR ACIDENTE**, indenização de até R\$. 20.000,00 (vinte mil reais); conforme tabela padrão. Esta opção é restrita 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, poderão fazê-lo, isentando-se neste caso da implementação 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 o mínimo de capital e cobertura indicados no parágrafo primeiro.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO CRECHE**

Durante a vigência da presente Convenção, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão a(s) empregada (s) ou ao (s) empregado (s) 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 os trabalhadores que percebam até 1,5 (um e meio) salário normativo; acima deste limite, as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento) do salário normativo por mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O (s) A (s) empregado (s) (as) com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do Filho Menor, ou termo de guarda e declaração da entidade creche.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para recebimento do reembolso previsto no CAPUT desta cláusula, o (a) trabalhador (a) deverá apresentar recibo de pagamento no prazo máximo de 30 (trinta) dias da data do respectivo pagamento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os signatários da presente Convenção Coletiva, convencionam que as concessões das vantagens contidas no "caput" e parágrafo primeiro desta cláusula atendem ao disposto nos Parágrafos Primeiro e Segundo do Artigo 389 da C.L.T., Portaria Nº 1 do DNSHT de 15/01/69, bem como, da Portaria nº 3296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL OU DEFINITIVA**

Nas substituições definitiva, será garantido ao empregado admitido para substituir outro o mesmo salário pago ao empregado que ocupar a mesma função, sem considerar vantagens pessoais e nas substituições eventuais temporária, o substituto fará jus à diferença entre o salário dele e o do substituído, a título de gratificação por função, nas substituições com prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – 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 - 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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Ao empregado contratada na condição de prestador de serviços temporários, fica garantida pela empresa a contagem de tempo de trabalho executado sob este regime como período de experiência, sendo este incorporado, caso o mesmo seja efetivamente contratado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - TESTE ADMISSINAL**

A realização de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 6 (seis) horas, uma única vez, acrescido de alimentação e vale transporte.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - QUOTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIENCIA**

Será considerado pessoa portadora de necessidades especiais para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93, da Lei 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.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

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

O empregado demitido sob alegação de falta grave, nos termos do Artigo 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 na presença de 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 no Sindicato Laboral.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os comprovantes de que trata o § Primeiro, deverão ser encaminhados ao respectivo Sindicato até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente, para conferência, sob pena de incorrer na multa prevista na cláusula 63 (multa por descumprimento).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os prazos para quitação das verbas rescisórias seguirão 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 a multa do 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 pelo Sindicato, diferenças a serem pagas ao empregado de forma complementar, após a notificação, a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para fazê-lo, sob pena de multa de 30% do saldo rescisório em favor do empregado.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – As homologações deverão ser realizadas no prazo máximo 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 dia 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 OITAVA - ACORDO MÚTUO**

A realização de acordo mútuo previsto no artigo 484-A da CLT deverá ser solicitada de próprio punho pelo empregado; após a solicitação e concordância da empresa, deverá ser agendada assistência do Sindicato Laboral, no prazo de 5 (cinco) dias para validar o referido acordo. Se no ato da validação houver irregularidades, o Sindicato Laboral ressalvará no termo de acordo mútuo o motivo da recusa e a nulidade do mesmo.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Estando validado o acordo, a empresa deverá efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas no prazo de 5 (cinco) dias, devendo protocolar os comprovantes de pagamento no Sindicato, podendo ser efetuado, via eletrônica no mesmo prazo.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 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, contados a partir da data de admissão do empregado, deverá ser acrescido 03 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Aproporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12506/2011 é aplicada exclusivamente em benefício do empregado, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só aplica em favor do empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhado, cuja dispensa tenha sido de sua iniciativa, o prazo será sempre de 30 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, para cumprimento do período de aviso prévio, o prazo é de 30 (trinta) dias, continuando em vigor a redução da jornada diária de trabalho em duas horas ou a redução de 07 (sete) dias corridos no final do 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 13º 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 a empresa tomadora, recai o término do aviso prévio, proporcional do empregado nos trinta dias que antecede a data base, somente terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme no artigo 9º da Lei nº 7.238/84, c/c artigo 9º da Lei nº 6.708/79, se não 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 parágrafo, será necessário que a empresa apresente o comprovante do encerramento contratual no prazo da rescisão do trabalhador.

**PARÁGRAFO SEXTO** – As cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada a proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506/2011.

#### **b) DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregado demissionário poderá cumprir o período previsto no aviso prévio, caso contrário deverá ser descontado o período não trabalhado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Quando a dispensa do empregado for motivada pelo empregador e este determinar que o aviso prévio seja trabalhado, não poderá a prestação de serviços durante o curso do aviso prévio ser suspensa pelas empresas, sob pena de descaracterização do instituto do aviso prévio, previsto no artigo 487 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Caso a empresa necessite, solicitará do trabalho por um período de 10 (dez) dias, para encerramento das pendências.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TERCEIRIZAÇÕES – LEI 13.429/2017**



As partes acordam que, para as empresas 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TEMPORÁRIOS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na contratação de trabalho temporário por 90 (noventa) ou 180 (cento e oitenta) dias, não haverá período de experiência na sua efetivação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica assegurado aos trabalhadores temporários o direito estipulado na legislação específica, na legislação complementar e na Constituição Federal, destacando-se os seguintes:

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

**2** – Os trabalhadores temporários que permanecerem por mais de quinze dias de trabalho na mesma tomadora ou cliente, contribuirão com o Sindicato Laboral, como empregado fosse.

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

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE 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 e 13/04/95 e ainda de acordo com a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais nº 88 e 196 SBDI-I, 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 da CLT).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Por ocasião da dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sobre o seu estado de gravidez; entretanto, para os casos de gravidez constatada até 60 (sessenta) dias após a demissão, com início da dispensa, será garantida a reintegração da empregada.

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

**PARÁGRAFO QUARTO** – No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que necessitarem transferir empregadas gestantes, só poderão fazê-lo dentro do mesmo Município em que já presta serviço;

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – A empregada gestante ou lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau, desde que recomendado pelo médico do trabalho responsável pelo PCMSO da empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO - MÃE ADOTANTE LEI 12.010/2009**

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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiões, empregado ou empregada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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-doença, conforme estabelece o artigo 118 da Lei 8.213/91.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO DOENÇA**

Garantia de emprego de 30 (trinta) dias após a alta da Previdência Social ao trabalhador afastado por auxílio doença, desde que este afastamento seja superior a 9 (nove) meses.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Tenham uma efetividade mínima de 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa.

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

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

##### **Duração e Horário**

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

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

**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 as mesmas funções em 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.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Fica expressamente vedada a contratação na modalidade de trabalho intermitente de que trata o § 3º do Art. 443 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO INTERMITENTE**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os contratos de trabalho intermitentes, somente poderão ser celebrados para novas contratações, não sendo aplicados automaticamente para os contratos vigentes;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – 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;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os trabalhadores com contrato intermitente, desde que com trabalho igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês, terão direito a cesta básica ou vale compras pelo valor integral, conforme cláusula que trata do assunto;

**PARÁGRAFO QUARTO** – Os trabalhadores com contrato intermitente terão direito ao vale transporte e vale refeição e/ou refeição no local correspondente aos dias de trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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 Suscitante, dos empregados envolvidos de suas unidades sob a jurisdição deste.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – 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 coletivo, devendo, porém, comunicar o Sindicato respectivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Ante a natureza do preparo e fornecimento de refeições coletivas, onde a concentração das atividades ocorrem durante os horários habituais de refeições, 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 as peculiaridades da atividade, atendidos os requisitos do artigo 71, § 2º, 4º e 5º da CLT.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 profissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Serão admitidas as pré-assinalações do período destinado ao intervalo intrajornada

## Faltas

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO – INGRESSO COM ATRASO**

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

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

Fica garantido 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 50% (cinquenta por cento) da jornada.

## Férias e Licenças

### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 das mesmas com antecedência mínima de 2 (dois) dias do início do período de gozo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas 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 serem cancelados, ou reprogramados, devidamente comprovadas pelo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O empregador que descumprir o prazo estabelecido no parágrafo anterior, efetuará o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluindo o terço Constitucional, com base no Art. 137 da CLT; quando, ainda que não gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no Art. 145 da CLT. (Súmula 450 do TST)

**PARÁGRAFO QUARTO** - Na vigência da presente convenção coletiva, as empresas que necessitarem conceder férias coletivas a seus empregados, deverão comunicar o Sindicato dos empregados, bem como a Delegacia Regional do Trabalho, com prazo mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência.

**PARÁGRAFO QUINTO** – 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 parágrafo primeiro desta cláusula, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de desligamento do empregado antes de completado o período aquisitivo.

**PARÁGRAFO SEXTO** – As empresas poderão conceder férias a seus empregados em até 3 (três) períodos acrescidos do terço constitucional proporcional, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (catorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

**a)** - 3 (três) dias uteis de trabalho consecutivo, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;

**b)** - 3 (três) dias uteis de trabalho, consecutivos em virtude de casamento;

**c)** - 5 (cinco) dias uteis de trabalho, consecutivos ao pai no decorrer da primeira semana de vida do filho;



**d)** - 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovado;

**e)** - Nos termos da Lei 9.853 de 27/10/1999 (DOU de 28/10/1999), quando o empregado tiver que comparecer em Juízo;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, com a finalidade de internação ou consulta, o filho menos ou dependente inscrito na Previdência Social de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração médica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Igualmente assegura-se à ausência remunerada quando ao empregado necessitar ausentar-se nos horários de visita hospitalar ou quando for necessária a permanência do acompanhante mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração da entidade hospitalar.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

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

As empresas se obrigam ao fornecimento de 5 (cinco) uniformes completos e a substituição dos mesmo sempre que necessário, além dos EPIS, subentendendo-se calçados, luvas, máscaras, ferramentas e utensílios, gratuitamente, 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, quando da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de ser descontado 50% (cincoenta por cento) do valor de custo de cada item, demonstrado através de nota fiscal.

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INSALUBRIDADE / 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) ou 10% (dez por cento) do

Salário Mínimo, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo, nos termos do art. 192 da C.L.T.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Quando ficar constatado, através de laudo pericial, a existência de periculosidade, as empresa pagarão um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, e não sobre a remuneração do empregado, nos termos do Parágrafo Primeiro do Artigo 193 da C.L.T.

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

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO / NR7**

Nos termos da faculdade, contida na Portaria nº. 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, enquadrados no grau de risco 1 e 2, segundo o quadro 1 da NR 4, poderão estar desobrigadas de indicar médico coordenador em decorrência de negociação coletiva.

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS**

As empresas aceitarão os Atestados e/ou Declaração Médica ou Odontológica fornecidos por Médicos ou Dentistas do, para fim de abono de ausências/faltas ao serviço. Recomenda-se conter o CID da doença nos atestados

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os empregados e/ou representantes deverão comunicar o afastamento no prazo de 48 (quarenta e oito) horas e apresentar o 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ALTA MÉDICA**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Não se aplica o conteúdo deste "CAPUT", quando o próprio empregado se julgar incapacitado para o desempenho de suas atividades, sem qualquer avaliação médica.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao Sindicato profissional que mantenha QUADRO DE AVISOS em local visível de fácil acesso aos trabalhadores, 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 do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO**

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

### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE DA CATEGORIA ECONOMICA**

Considerando que não há norma legal ou Constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente sindical patronal e 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 de seu mandato, caso seja eleito, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da CLT.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL (LICENÇA)**

Consideração pelos empregadores como de efetivo serviço, de até 2 (dois) de seus empregados durante até 6 (seis) dias, para o exercício de atividade sindical, mediante prévio aviso do Sindicato profissional, com no mínimo de 5 (cinco) dias de antecedência.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - FICHA DE REGISTRO**

As empresas se obrigam a manter nos locais de prestação de serviço do trabalhador (unidades/clientes) original e/ou cópia autenticada da ficha de registro de empregado.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As empresas remeterão ao Sindicato Laboral cópia das guias de Contribuição Sindical (quando houver), Contribuição Assistencial, Confederativa, Mensalidade Sindical, Auxílio Assistência Odontológica 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 de 10 (dez) dias antes do vencimento, para fins de emissão das guias competentes (em cumprimento ao estabelecido na Circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central do Brasil), sob pena de multa de 50% (cinquenta por cento) sobre o montante devido/recolhido no mês anterior.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades sociais dos seus empregados associados, o valor correspondente a 1,8% (um vírgula oito por cento), ao mês, do salário nominal; para empregados associados que mantenham ou incluam seus dependentes, acrescentar uma taxa de 1% (um por cento), para utilização dos benefícios oferecidos pela entidade profissional. Os descontos máximos serão de R\$ 40,00 (quarenta reais). Nos meses de Agosto e Outubro /2020 não haverá o desconto da mensalidade associativa.

**OBS:** O valor descontado do empregado será recolhido pela empresa até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente em conta vinculada do Sindicato, na Caixa Econômica Federal, Agência 0250 Tiradentes - Guarulhos - SP, através de boleto bancário a ser remetido pelo Sindicato dos Empregados, sob pena de multa de 10% (dez por cento) de juros de mora por mês e correção monetária, sobre o montante não recolhido ou recolhido em atraso, em favor da entidade profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Obrigam-se às empresas a comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e relação nominal até o 5º (quinto) dia útil após efetuado o pagamento, sob pena de multa de 10% (dez por cento) mais 1% (um por cento) de juros de mora por mês e correção monetária sobre o montante recolhido, em favor da entidade profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Deverá ser efetuado, também, o mesmo desconto por ocasião das férias do empregado, não devendo ser descontado nos afastamento sem remuneração, mas, o Sindicato Profissional deverá ser informado sobre qualquer afastamento ou demissão de associados.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA – ART. 8º, INCISO I E INCISO IV DA CONSTITUIÇÃO**

As empresas efetuarão o desconto da **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA** em Folha de Pagamento dos empregados associados e não associados, que prestam serviços na base territorial deste Sindicato

Profissional, (Guarulhos) o percentual de 2,5% (dois e meio por cento), no mês de agosto/2020 e para o mês de outubro/2020 o percentual de 2,5 (dois e meio por cento) do salário nominal. O desconto está limitado a R\$. 40,00 (quarenta reais). Nos demais meses, para os não associados até maio de 2020, será descontado o percentual de 1,8% (um vírgula oito por cento) ao mês, limitado a R\$ 40,00 (quarenta reais), conforme resolução aprovada na Assembleia Geral Extraordinária específica de 30/09/2020.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O valor descontado do empregado será recolhido pela empresa até o quinto dia útil do mês subsequente em conta vinculada do Sindicato, na Caixa Econômica Federal, Agência 0250 - Tiradentes, Guarulhos, SP, através de boleto bancário a ser remetido mensalmente pelo Sindicato dos Empregados, sob pena de multa de 10% (dez por cento) mais 1% (um por cento) de juros de mora por mês e correção monetária, sobre o montante não recolhido ou recolhido em atraso, em favor da entidade profissional.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - A empresa procederá ao recolhimento na conta vinculada, citada no parágrafo primeiro, em Guia de Recolhimento, fornecida pelo mesmo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Após o recolhimento, a empresa remeterá ao Sindicato dos Empregados no prazo de máximo de cinco úteis dias, uma cópia da Guia de Recolhimento e uma relação de empregados contribuintes, contendo o nome e o valor da contribuição, sob pena de multa de 10% (dez por cento) mais 1% (um por cento) de juros de mora por mês e correção monetária sobre o montante recolhido, em favor da entidade profissional.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Fica garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto, que deverá ser manifestado no prazo de 10 (dez) dias, a contar do depósito e publicação da presente convenção no Ministério do Trabalho, através de carta em duas vias, que deverá ser entregue **PESSOALMENTE** no Sindicato Laboral mediante protocolo, sob pena de não ser aceita. Protocolado pelo Sindicato Laboral é de responsabilidade do trabalhador a entrega na empresa para a cessação do desconto.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Caso as empresas venham a ser condenadas em ações movidas pelos seus empregados, para devolução das contribuições descontadas e efetivamente recolhidas em favor do sindicato profissional, desde que notificado sobre as ações em tempo hábil para acompanhá-las na qualidade Assistente Litisconsorcial obriga-se a devolver às empresas o valor da condenação.

**PARÁGRAFO SEXTO** - 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.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O desconto e o recolhimento da contribuição confederativa foi aprovada na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 30/09/2020, cujo edital foi publicado no Jornal Folha Metropolitana Guarulhos do dia 25/09/2020, à pág. 06.

**PARÁGRAFO OITAVO** - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Quando houver desconto de contribuição sindical, mediante autorização prévia do trabalhador, as empresas remeterão ao Sindicato Profissional, a comprovação do recolhimento, em impresso próprio a ser fornecido pelo Sindicato, até o dia 10 do mês subsequente ao recolhimento, sob pena de multa de 10% (dez por cento) mais 1% (um por cento) de juros de mora por mês juros e correção monetária sobre o total recolhido, em favor da entidade profissional.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIOS SOCIAL/AUXÍLIO ODONTOLÓGICO**

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal SINDER - Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo signatário da presente, obrigam-se a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de **BENEFÍCIOS SOCIAL/AUXÍLIO ODONTOLÓGICO**, o valor de R\$ 18,00 (dezoito reais), por empregado ativo na base territorial do Sindicato profissional, sendo R\$ 16,00 (dezesesseis reais) a serem pagos ao Sindicato profissional e R\$ 2,00 (dois reais) a serem pagos à Federação (Fetercesp). O pagamento deve ser realizado até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao vencido, iniciando-se no mês de AGOSTO/20 referente ao mês base JULHO/2020 e terminando em JULHO/2021 referente ao mês base JUNHO/2021.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Não sendo possível a realização do cálculo pela falta das informações constantes dos itens anteriores, o Sindicato profissional;

**(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.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A empresa que deixar de recolher dentro do prazo previsto neste Instrumento Coletivo incorrerá na multa prevista nesta cláusula;

**PARÁGRAFO QUINTO** - O Sindicato profissional se compromete a oferecer de forma gratuita assistência odontológica a todos os empregados ativos associados ao Sindicato com as coberturas exigidas pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), onde o Sindicato se compromete a fazer as devidas inclusões utilizando as informações contidas nos relatórios encaminhados pela Empresa ou o empregado preencher devidamente a ficha de adesão fornecida pelo Sindicato;

**PARÁGRAFO SEXTO** - 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.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - 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;

**PARÁGRAFO OITAVO** - Cessados os casos de desobrigação previstos no parágrafo sexto, deverá a empresa restabelecer, independente de notificação, a contribuição e a atualização cadastral com base na presente cláusula;

**PARÁGRAFO NONO** - Essa cláusula obriga a todas as empresas do setor, inclusive aquelas enquadradas no SIMPLES Nacional ou em demais outros regimes tributários e fiscais;

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Em caso de descumprimento desta cláusula fica estipulada 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.



## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas que integram a categoria econômica de refeições coletivas deverão proceder ao pagamento da Contribuição Assistencial Patronal ao SINDEREC - 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 (três) parcelas, sendo o primeiro pagamento em **30/07/2020** e os demais em **30/09/2020 e 30/11/2020**, respectivamente, na forma da seguinte tabela:

Número de funcionários	Valor
Até 20 funcionários	R\$ 2.200,00
De 21 a 50 funcionários	R\$ 3.300,00
De 51 a 100 funcionários	R\$ 3.900,00
De 101 a 250 funcionários	R\$ 5.500,00
De 251 a 500 funcionários	R\$ 9.000,00
De 501 a 1.000 funcionários	R\$ 18.000,00
De 1.001 a 2.000 funcionários	R\$ 26.000,00
Acima de 2.000 funcionários	R\$ 33.000,00

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para o pagamento da devida contribuição, o boleto deverá ser preenchido com o valor acima disposto, dependendo do número de empregados constante no formulário CAGED.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – TAXA NEGOCIAL – SINDICATO PATRONAL** – Todas as empresas que integram a categoria econômica de Refeições Coletivas e Similares do Estado de São Paulo, repassarão ao Sindicato Patronal – SINDEREC – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, o valor correspondente a taxa negociada patronal no valor de R\$ 3,00 (três reais) mensal por empregado, para as empresas associadas e R\$ 6,00 (seis reais) mensal por empregado, para as empresas não associadas, para auxiliar no custeio de benefícios pela entidade sindical patronal, tais como: consultas jurídicas relacionadas à normas coletivas através de atendimento presencial, telefônico ou por email, consulta de

normas coletivas registradas e mantidas no site do Sindicato, envio de normas coletivas e demais documentos relacionados à categoria, custeio com negociações coletivas e demais serviços prestados pela Entidade Sindical Patronal.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSOS TRABALHISTAS**

Recomenda-se que antes da abertura de um Processo Trabalhista as possíveis divergências sejam discutidas e esclarecidas entre Sindicato e a Empresa.

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

Não serão admitidas ações por parte das empresas e seus representantes que atentem a frustrar a ação do Sindicato Laboral de forma a organizar a entrega coletiva de cartas de oposição às contribuições previstas na presente Convenção Coletiva, seja por pressão dos departamentos internos das empresas, através da entrega de modelo de carta de oposição, organização de caravanas, fretamento de transportes, 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 e entidade sindical, o que será considerado crime previsto no artigo 203 do Código Penal Brasileiro e demais legislações pertinentes.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FORO COMPETENTE**

Para dirimir eventuais dúvidas que possam surgir, advindas da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, as partes elegem o Foro competente da cidade de Guarulhos, excluindo-se qualquer outro por mais privilegiado que seja ou possa ser.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 de 30% (trinta por cento)

calculados sobre o piso normativo, por empregado prejudicado, excluídas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

### **Renovação/Rescisão 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**, fica subordinado às normas estabelecidas pelo Artigo 615 da C.L.T.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE MANUTENÇÃO DA DATA BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2020 a 31 de maio de 2021 e a data base da categoria em 1º de junho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Até a homologação da presente convenção coletiva, as convenções atuais estarão vigentes.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO TRABALHADOR EM REFEIÇÕES COLETIVAS**

Fica reconhecida a data do dia 10 de maio como sendo o **DIA DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS**, sempre que possível seja feito um reconhecimento nesta data.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - SEGMENTO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada para todos os empregados nas Empresas de Refeições Coletivas, Cozinhas Industriais, Empresas Prestadoras de Serviços em Cozinhas Industriais, Hospitais, Bancos, Comércio, Empresas Públicas, Estatais, Privadas e demais locais onde as refeições sejam transportadas e/ou servidas coletivamente, abrangendo a base territorial de Guarulhos.

CICERO FIRMINO DA SILVA  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE GUARULHOS

ELIEZER PEREIRA SOUZA

Presidente

SINDEREC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP

**ANEXOS**

**ANEXO I - ASSEMBLEIA GUARULHOS**

[Anexo \(PDF\)](#)