CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009266/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/09/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045247/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.113817/2022-09
DATA DO PROTOCOLO: 02/09/2022

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

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

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2022 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

a) O Salário Normativo da categoria profissional será reajustado em 8,5% (oito vírgula, cinco por cento) isto é, R$ 1.562,81 (um mil, quinhentos e sessenta e dois reais, oitenta e um centavos) mensais, a partir de 1° de junho de 2022 ou R$. 7,10 (sete reais e dez centavos) por hora;

b) O Salário Normativo da categoria profissional será reajustado em 3,13% (três, treze por cento) isto é, R$ 1.611,73 (um mil, seiscentos e onze reais, setenta e três centavos) mensais, a partir de 1° de janeiro de 2023 ou R$. 7,32 (sete reais e trinta e dois centavos) por hora;

PARÁGRAFO PRIMEIRO
a) A partir de 01 de junho de 2022 o Salário Normativo para Cozinheiro (a) será de R$ 1.738,02 (um mil, setecentos e trinta e oito reais, dois centavos) mensais, ou R$. 7,90 (sete reais e noventa centavos) por hora;

b) O Salário Normativo para Cozinheiro (a) será reajustado em 3,13% (três, treze por cento) isto é, R$ 1.792,42 (um mil, setecentos e noventa e dois reais, quarenta e dois centavos) mensais, a partir de 1° de janeiro de 2023 ou R$. 8,14 (oito reais e catorze centavos) por hora;

PARÁGRAFO SEGUNDO
a) A partir de 01 de junho de 2022 o Salário Normativo para Copeiro (a) Hospitalar terá reajuste de 8,5% (oito virgula cinco por cento) e portanto, o piso desta função será de R$. 1.568,38 (um mil, quinhentos e sessenta e oito reais, trinta e oito centavos) mensais, ou R$. 7,12 (sete reais e doze centavos) por hora;

b) O Salário Normativo para Copeiro (a) Hospitalar será reajustado em 3,13% sobre o salário de dezembro de 2022 isto é R$. 1.617,47 (um mil, seiscentos e dezessete reais, quarenta e sete centavos) mensais, a partir de 1° de janeiro de 2023 ou R$. 7,35 (sete reais e trinta e cinco centavos) por hora;

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2021 a 31/05/2022, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferências de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial;

PARÁGRAFO QUARTO - Os reajustes serão aplicados aos salários vigentes em 31/05/2022 e 31/12/2022;

PARAGRAFO QUINTO - Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

Os salários dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão reajustados com aplicação dos percentuais de: 8,5% (oito vírgula cinco por cento) a partir de 01 de junho de 2022 e, 3,13% a partir de 01 de janeiro de 2023 para aplicação nas faixas salariais até R$ 3.600,95 (três mil, seiscentos reais, noventa e cinco);

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os salários acima de R$ 3.600,95 (três mil, seiscentos reais e noventa e cinco centavos) será aplicado o valor fixo de R$ 306,08 (trezentos e seis reais, oito centavos) a partir de 01/06/2022 e R$ 122,29 (cento e vinte e dois reais, vinte e nove centavos) a partir de 01/01/2023, ou livre negociação se mais vantajosa.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que optarem por efetuar o pagamento no 5° (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.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS 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 TERCEIRO - 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.

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

CLÁUSULA NONA - ESCLARECIMENTOS

Para os fins de clareza quanto à vigência das cláusulas que compõem a presente convenção coletiva, fica definido entre as partes, que são Cláusulas Econômicas: reajuste salarial, participação nos lucros e/ou resultados. As demais cláusulas constantes da presente convenção coletiva são cláusulas sociais e/ou mistas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica expressamente esclarecido que as cláusulas mistas, ou seja, sociais com elementos econômicos- FORNECIMENTO DE REFEIÕES; CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS/VALE COMPRAS OU CARTÃO MAGNÉTICO; ASSISTÊNCIA MÉDICA; BENEFICIO SOCIAL/ODONTO - terão seus valores revistos juntamente com as cláusulas econômicas propriamente ditas, exceto no que tange a CESTA BÁSICA, como adiante se verá na cláusula específica.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - 13° SALÁRIO

Conforme disposição da legislação vigente o pagamento do 13° salário deve ser feito em duas parcelas, sendo a primeira, equivalente a 50% (cincoenta 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% (cincoenta 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% (cincoenta por cento) de antecipação do 13° 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 beneficio do trabalhador, por atraso no pagamento de qualquer das parcelas do 13° salário.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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. 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - REFLEXOS

As empresas efetuarão a integração da média das horas extras habituais e do adicional noturno para remuneração do das Férias + 1/3, 13° Salário, Descanso Semanal Remunerado, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Aviso Prévio. Aviso Prévio.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 2023, até 31/12/2022.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas que não atenderem ao previsto no caput desta cláusula estará sujeita ao pagamento da multa prevista na cláusula (MULTA POR DESCUMPRIMENTO), cujo pagamento deverá ocorrer até 31/01/2023, sendo que o pagamento da referida multa não exime a empresa de negociar o acordo com o Sindicato Laboral.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

As empresas fornecerão obrigatoriamente refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1,5% sobre o salário, limitado a R$ 60,00 (sessenta reais).

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas que não possuam restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R$ 27,20 (vinte e sete reais e vinte centavos) por dia trabalhado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA, VALE COMPRA OU CARTÃO MAGNÉTICO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

As empresas concederão aos(às) seus(suas) empregados(as) com salário nominal igual ou inferior a 4,5 pisos da categoria considerando o valor de maio/2022, ou seja, aqueles que recebem salário igual ou menor que R$ 6.481,71 (seis mil quatrocentos e oitenta e um reais, setenta e um centavos), mensalmente, um vale compras no valor de R$ 187,54 (cento e oitenta e sete reais, cincoenta e quatro centavos), correspondente a 12% (doze por cento) do piso em 1º/06/2022 e, a partir de 01/01/2023, no valor de R$ 193,41 (cento e noventa e três centavos) correspondente a 12% do piso em vigor em 1º/01/2023 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/ 1 kg
01 Lata de Milho Verde
01 Lata de Sardinha em Conserva
01 Lata de Achocolatado (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$ 13,00 (treze reais) por empregado(a), valor este que será mantido ate o dia 31 de maio de 2024;

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$ 112,52 (cento e doze reais e cinquenta e dois centavos), a partir de 1º de junho de 2022, e de R$ 116,04 (cento e dezesseis reais e quatro centavos) a partir de 1º de janeiro de 2023, com desconto em folha de R$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos) por empregado;

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;

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Deverão as empresas manter o benefício concedido no início da vigência desta convenção coletiva (seja cesta in natura ou vale alimentação) pelo período mínimo de seis meses, sendo que em caso de necessidade de alteração da forma de concessão do benefício (de cesta de alimentos para vale compras e/ou vice-versa) em período inferior ao ora convencionado, deverão as empresas negociar diretamente com o Sindicato profissional;

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – Para a Convenção Coletiva, cuja vigência será de 2023/2024, convencionam as partes que o valor da cesta básica/vale alimentação será o equivalente ao percentual de 13% (treze por cento) do piso da categoria já reajustado em junho de 2023.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

As empresas concederão obrigatoriamente, após 180 (cento e oitenta) dias da admissão e sem carências, plano de Assistência Médica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, devidamente consignados perante a Previdência Social, nos termos do que determina as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (dezesseis) anos.

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 máximo 40% (quarenta por cento) sobre o custo individual da assistência médica limitado ao teto máximo de desconto em R$ 78,00 (setenta e oito reais) mensais por participante, ou desconto fixo de R$. 50,00 (cinquenta reais) por vida, com fator moderador em todas as consultas, exceto atendimentos de emergência, no valor unitário de R$ 35,00, (trinta e cinco reais), com aplicação em todas as faixas salariais;

PARÁGRAFO TERCEIRO - O limite de desconto citado no parágrafo 2° será válido somente para os planos em enfermaria, previstos nas leis 9.656/98 e 9.961/00. Ficando estabelecido que, para os planoscom 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 (dezesseis) 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 Auxilio 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 citada;

PARÁGRAFO NONO - As regras atuais de inclusão de cônjuge ficam mantidas para todos os empregados, exceto para os novos

admitidos a partir de 01/02/2023, para os quais passará a valer a nova regra de inclusão de cônjuges;

PARÁGRAFO DÉCIMO - A partir de 01/02/2023 os empregados que desejarem incluir o cônjuge no plano de Assistência Médica Hospitalar, somente poderão fazê-lo assumindo o pagamento do valor integral do custo do plano de saúde referente à participação do cônjuge.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL/AUXÍLIO ODONTOLÓGICO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal SINDERC - 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 **BENEFICIOS SOCIAL/AUXÍLIO ODONTOLÓGICO**, o valor de R$ 20,00 (vinte reais), por empregado ativo na base territorial do Sindicato profissional, sendo R$ 20,00 (vinte reais) a serem pagos ao Sindicato Profissional. O pagamento deve ser realizado até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao vencido, iniciando-se no mês de **JULHO/2022** referente ao mês base **JUNHO/2022** e terminando em **JUNHO/2023** referente ao mês base **MAIO/2023**.

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.

PARÁGRADO 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;
(iii) em caso de encerramento das atividades

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção, as empresas que não possuírem creches próprias oucontratadas, 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 N° 1 do DNSHT de 15/01/69, bem como, da Portaria n° 3296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

Fica instituído o Benefício Social Familiar, a ser implantado indistintamente a todos os trabalhadores vinculados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme benefícios definidos nesta cláusula e discriminada no Manual de Orientação e Regras, através da Gestora Lifecard Assist. Administradora de Cartões Eireli, inscrita no CNPJ sob nº 26.437.029/0001-29.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A prestação do plano Benefício Social Lifecard Assist. iniciará a partir de 1º de junho de 2022 e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores (no que couber), o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website https://www.lifecardassist.com.br/;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Lifecard Assist. e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/07/2022, referente a junho de 2022, o valor total de R$ 27,00 (vinte e sete reais), exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora e por trabalhador que possua. O custeio do plano Benefício Social Lifecard Assist. será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Como obrigação de fazer, as empresas deverão enviar mensalmente à Lifecard, lista de trabalhadores ativos, devidamente separados por município, conforme a base territorial do sindicato laboral, e com base na quantidade de empregados constante do campo total de empregados no último dia do mês informado na “Relação dos Trabalhadores constante do arquivo SEFIP do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Previdência, para conferência dos valores e ativação dos benefícios em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento)sobre o montante devido/recolhido;

PARÁGRAFO QUARTO - Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado;

PARÁGRAFO QUINTO - Ocorrendo a inadimplência da empresa em relação à implementação deste benefício, independentemente da ocorrência de qualquer evento, o sindicato laboral poderá propor a respectiva ação de cumprimento de obrigação de fazer, com a cominação da multa convencional em benefício dos trabalhadores prejudicados;

PARÁGRADOFO SEXTO - O empregador que estiver inadimplente em relação à implantação do benefício e/ou com seu recolhimento assumirá, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, uma indenização junto ao trabalhador no dobro do valor dos benefícios e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios que tenham sido prestados a despeito da inadimplência, através de ação a ser por ela própria, gestora, promovida.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O presente Benefício Social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, e não se encontra inserido no rol das contribuições previstas na CLT, por não ser destinado ao custeio das atividades sindicais e sim para a prestação dos serviços convencionados à todos os trabalhadores que compõem a base territorial dos sindicatos convenentes, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial;

PARÁGRAFO OITAVO - A obrigação das empresas limita-se ao repasse dos valores, sendo que os sindicatos signatários não possuem nenhuma responsabilidade, subsidiária e/ou solidária, por eventuais demandas envolvendo beneficiários/empregados e empregadoras com a Gestora Lifecard Assist;

PARÁGRAFO NONO - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência, da empresa, implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933 do Código Civil Brasileiro;

PARÁGRAFO DÉCIMO - Os benefícios disponibilizados a todos os trabalhadores a categoria são:

DESCONTO EM MEDICAMENTOS: os trabalhadores/beneficiários fazem jus à aquisição de mais de 4.000 medicamentos com descontos que variam entre 15% e 60% (quinze e sessenta por cento). Para utilizar, basta apresentar o cartão em uma das farmácias credenciadas, em todo o território nacional. A lista de medicamentos e as farmácias conveniadas estão disponíveis em www.lifecardassist.com.br;

ASSISTÊNCIA FUNERAL: prestação de serviços para todas as providências necessárias para o velório e sepultamento do trabalhador/beneficiário, tais como: acompanhar um familiar/responsável na liberação do corpo, transporte do corpo, cuidados com a preparação do corpo, urna, coroa de flores, ornamentação, livro de presença ou folha para assinaturas, registro em cartório com guia e certidão, locação de capela e sepultamento do trabalhador beneficiário;

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: em caso de ativação dos serviços de Assistência Funeral Lifecard por óbito do titular, o familiar indicado pelo titular na Proposta de Adesão receberá um cartão alimentação no valor de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), recarregado mensalmente durante 12 (doze) meses (1 carga + 11 recargas mensais);

TELEMEDICINA: os trabalhadores/beneficiários terão acesso a um médico 24h para consultas sempre que precisarem, via Telemedicina, que garantem: atendimento humanizado no conforto da sua casa ou onde estiver em todo território nacional; prontuário médico eletrônico com todas suas informações armazenadas, sem uso de fichas de papel; redução da possibilidade de contaminação entre pacientes (COVID-19); entre outros;

TELEATENDIMENTO PREVIDENCIÁRIO:

CURSOS DE QUALIFICAÇÃO GRATUITOS:

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - O benefício constante nessa cláusula substitui o seguro de vida das convenções coletivas anteriores.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL OU DEFINITIVA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, no caso previsto nesta cláusula, serão garantidas o salário inicial, ou maior salário pago a cada função.

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - TESTE ADMISSIONAL

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 (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 § 3° 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 empresas 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.

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 – A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1° 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 13° 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 9°, da Lei n° 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, recaindo 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 9° da Lei n° 7.238/84, c/c artigo 9° da Lei n° 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 à proporcionalidade mínima prevista na Lei n° 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 cláusula 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.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUOTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE

Garantia de emprego e salários à empregada gestante, nos termos do art. 7°, Inciso XVIII e art. 10, Inciso II, alínea "b" do Capitulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, e Lei n° 9.029 de 13/04/95 e ainda de acordo com a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais n° 88 e 196 SBDI-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 QUINTA - 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 §§ 1° e 2° do art. 389 da CLT.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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, Fica expressamente reconhecido como acidente de trabalho, para fins de reconhecimento da estabilidade prevista no caput, o acidente de percurso, ou seja, aquele ocorrido no trajeto de ida ou de volta do trabalhador, desde que utilizado o transporte contratado pelo empregador. independentemente da percepção de auxílio-doença, conforme estabelece o artigo 118 da Lei 8.213/91.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

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), com no máximo 30 (trinta) dias do início da estabilidade previsto nesta cláusula, de forma de escrita e assinada por si em 02 (duas) vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa, sendo que terá o prazo de mais 30 (trinta) dias para envio de certidão ou outro documentos oficial expedido pela Previdência Social, com a contagem do tempo de serviço que comprove estar dentro do prazo para assegurar a garantia de emprego;

PARÁGRAFO TERCEIRO – Apresentados os documentos com as formalidade acima, a empresa não poderá se recusar a proceder ao seu recebimento, com a assinatura de protocolo de recebimento;

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

PARÁGRAFO QUINTO - Caso não ocorra a comunicação da estabilidade ao empregador durante os primeiros sessenta dias que iniciam o direito a essa estabilidade não haverá garantia de emprego, e, igualmente extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;

PARÁGRAFO SEXTO - O empregado sendo notificado sobre a rescisão do seu contrato de trabalho, a partir desta data, não poderá usar do dispositivo constante desta cláusula.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 trabalhointermitente de que trata o § 3° do Art. 443 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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, § 2°, 4° e 5° da CLT.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 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% (cincoenta por cento) da jornada.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 sema 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.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 das mesmas com antecedência mínima de 2 (dois) dias 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 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 ao Sindicato dos empregados, bem como a Delegacia Regional do Trabalho, com prazo mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, sendo que em casos excepcionais, em que houver necessidade de concessão de férias coletivas em prazo inferior determinado pelo tomador, inclusive em razão de paralisação parcial ou total dos tomadores, não haverá necessidade do cumprimento do prazo de 15 (quinze) dias, devendo ser comunicado ao Sindicato Laboral;

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 OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE

Fica assegurado licença paternidade de 05 (cinco) dias, de acordo com o previsto no Artigo 10, parágrafo primeiro das Disposições Transitórias da CF/88.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

a) 3 (três) dias úteis de trabalho consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que,comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
b) 3 (três) dias úteis de trabalho consecutivos, em virtude do casamento;
c) 5 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
d) 1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;

e) Até 3 (três) dias úteis, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamentecomprovado. (artigo 473 - inciso XII da CLT);

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Assegura-se o direito à ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico, a fim de internação ou consulta filho menor oudependente inscrito na Previdência Social de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaraçãomédica;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Igualmente, assegura-se à ausência remunerada quando o empregado necessitar ausentar-se nos horários de visita hospitalar, ou quandofor necessária a permanência do acompanhante, seja em âmbito hospitalar ou domiciliar, mediante comprovação escrita, através de atestadomédico ou declaração da entidade hospitalar.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 licençamaternidade a apenas um dos adotantes ou guardiões, empregado ou empregada.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 classifiquem 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 TERCEIRA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO / NR7

Nos termos da faculdade, contida na Portaria n°. 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 QUARTA - 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 trabalhadores(as) poderão encaminhar os atestados ao empregador inclusive por meio eletrônico, devendo apresentar o original no retorno ao trabalho.

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE DA CATEGORIA ECONÔMICA

Considerando que não há norma legal ou constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente sindical patronal e o dos trabalhadores e que o trabalhador, mesmo em cargo de confiança, eleito para cargo sindical não perde a condição de empregado, ainda com base na interpretação dos artigos 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT e em consonância com a decisão unânime de 15.05.2020 na ADPF nº 276 pelo STF, estabelecem garantia de emprego ao dirigente sindical patronal e laboral desde o registro da candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da CLT.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 n° 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 QUINTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades sociais dos seus empregados associados, que contem com 1 (um) dependente, o valor correspondente a 1,8% (um vírgula oito por cento), ao mês, do salário nominal; para empregados associados que mantenham ou incluam mais de 1 (um) dependente, acrescentar uma taxa de 1% (um por cento), para utilização dos benefícios oferecidos pela entidade profissional. Os descontos máximos serão de R$ 50,00 (cinquenta reais).

OBS: O valor descontado do empregado será recolhido pela empresa até o 5° (quinto) dia útil do mês subsequente em conta vinculada do Sindicato, na Caixa Econômica Federal, Agência 0250 Avenida Salgado Filho - 100 - 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 5° (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 SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

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 3% (três por cento), no mês de julho/2022 e outubro/2022 , para o mês de janeiro/ 2023 o percentual de 2,5% (dois e meio por cento) do salário nominal, o desconto está limitado a R$. 50,00 (cincoenta reais). Nos demais meses, para os não associados até maio de 2023, será descontado o percentual de 1,8% (um vírgula oito por cento) ao mês, limitado a R$ 50,00 (cincoenta reais), conforme resolução aprovada na Assembleia Geral Extraordinária especifica de 25/04/2022, **conforme publicação do edital na Folha Metropolitana de Guarulhos do dia 16/04/2022, à pag. 11**.

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 – Avenida Salgado - 100, 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.

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 foram aprovados na **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 25/04/2022, cujo edital foi publicado no jornal Folha Metropolitana de Guarulhos, de 15 a 17 de abril de 2022, à pag. 11.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas que integram a categoria econômica de refeições coletivas deverão proceder ao pagamento da Contribuição Assistencial Patronal ao SINDERC - Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, proporcional ao número de empregados lotados na empresa que deverá comprovar enviando cópia do CAGED. O pagamento poderá ser divido em 3 (três) parcelas, sendo o primeiro pagamento em 30/08/2022 e os demais em 30/09/2022 e 30/11/2022, respectivamente, na forma da seguinte tabela:

Número de funcionários Valor
Até 20 funcionários R$ 1.100,00
De21 a 50 funcionários R$ 2.500,00
De51 a100 funcionários R$ 3.500,00
De 101a 250 funcionários R$ 5.000,00
De 251 a 500 funcionários R$ 8.000,00
De 501 a 1.000funcionários R$ 18.000,00
De1.001 a2.000 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), além de juros de 1% ao mês e correção monetária;

PARÁGRAFO SEGUNDO – 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 – SINDERC – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, até o dia 10 de cada mês, o valor correspondente a taxa negocial patronal no valor de R$. 6,00 (seis reais) mensal por empregado, para as empresas associadas e R$. 10,00 (dez 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 e-mail, 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

A contribuição sindical patronal prevista no artigo 578 e seguintes, combinado com artigo 587 da CLT é devida pelas empresas e deverá ser paga até o dia 31 de janeiro de 2023, respeitando a autonomia das decisões das assembleias, de acordo com a tabela abaixo:

Classe de Capital Social (em R$)	Alíquota sobre o capital atualizado (em %)	Parcela a adicionar (em R$)
De 0,01 a 26.879,25	Contribuição Mínima	= 224,50
De 26.879,26 a 53.758,50	0,8%	-0-
De 53.758,51 a 537.585,00	0,2%	+ 336,43
De 537.585,01 a 53.758.500,00	0,1%	+ 897,98
De 53.758.500,01 a 286.712.000,00	0,02%	+ 45.797,09
De 286.712.000,01 em diante	Contribuição Máxima	= 105.662,55

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido o pagamento de multa, em beneficio 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 QUARTA - 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 QUINTA - GARANTIA DE MANUTENÇÃO DA DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1o de junho de 2022 a 31 de maio de 2023 , para as cláusulas econômicas, e, 1º de junho de 2022 a 31 de maio 2024 para as cláusulas sócias, e a data base da categoria fica mantida em 1º de junho.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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
SINDERC-SINDICATO EMPR DE REFEICOES COLETIVAS DO EST SP

ANEXOS
ANEXO I -

Anexo (PDF)

ANEXO II - EDITAL

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.