CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011074/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/11/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055621/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.146749/2021-91
DATA DO PROTOCOLO: 21/10/2021

SINTERCOJ - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS, REFEICOES CONVENIOS, CESTAS BASICAS, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES I, CNPJ n. 67.155.325/0001-14, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2021 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional de Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas, EXCETO A CATEGORIA ECONÔMICA DO SETOR DE FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E MERENDA ESCOLAR**, com abrangência territorial em **Águas de Lindóia/SP, Amparo/SP, Atibaia/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bragança Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Itatiba/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jarinu/SP, Joanópolis/SP, Jundiaí/SP, Lindóia/SP, Louveira/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Morungaba/SP, Nazaré Paulista/SP, Pedra Bela/SP, Pinhalzinho/SP, Piracaia/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Salto/SP, Serra Negra/SP, Socorro/SP, Tuiuti/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

O salário Normativo dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** será reajustado a partir de 1º de junho 2021, com a aplicação de 7,8% (sete virgula oito por cento), isto é, R$ 1.440,38 (um mil, quatrocentos, quarenta reais, trinta e oito centavos) mensais ou R$ 6,55 (seis reais, cinquenta e cinco centavos) por hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

O salário Normativo dos empregados representados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** será reajustado a partir de 1º de junho 2021, com a aplicação dos percentuais descritos abaixo:

§ 1º - Para salários entre R$ 1.440,38 (um mil, quatrocentos, quarenta reais, trinta e nove centavos) e R$ 2.672,32 (dois mil, seiscentos, setenta, dois reais, trinta e dois centavos), o percentual de reajuste será de 7,8% (sete virgula oito por cento).

§ 2º - Para os salários a partir de R$ 2.672,32 (dois mil, seiscentos, setenta, dois reais, trinta e dois centavos), será aplicado o valor fixo de R$ 208,44 (duzentos, oito reais, quarenta e quatro centavos) ou livre negociação, se mais vantajosa.

§ 3º - O salário normativo de Cozinheiro (a) terá reajuste de 7,8% (sete virgula oito por cento) e portanto o piso desta função, a partir de 1º de junho de 2021, será de R$ 1.601,86 (um mil, seiscentos, um reais, oitenta e seis centavos) mensais ou R$ 7,28 (sete reais, vinte e oito centavos) por hora.

§ 4º - O salário normativo de Copeiro (a) hospitalar terá reajuste de 7,8% (sete virgula oito por cento) e portanto o piso desta função, a partir de 1º de junho de 2021, será de R$ 1.445,51 (um mil, quatrocentos, quaremta, cinco reais, cinquenta e um centavos) mensais ou R$ 6,57 (seis reais, cinquenta e sete centavos) por hora.

§ 5º - Para as funções descritas nos parágrafos anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

§ 6º - Os reajustes serão aplicados nos salários vigentes em 31 de maio de 2021.

§ 7º- As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2020 a 31/05/2021, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferências de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

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

§ 2° - 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 haja prejuízo nos intervalos para refeição e/ou descanso.

CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão mensalmente, aos seus empregados, em até 02 (dois) dias úteis da data de pagamento de salário, demonstrativos de pagamento onde conste: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviços e outras que componham, ou seja, deduzidas do salário.

Paragrafo único - No caso de constatação de erros no demonstrativo de pagamento, a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias para solucionar o problema e reembolsar o empregado.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, as parcelas relativas a empréstimos, mensalidade do plano odontológico de dependentes (quando houver), celebrados com o Sindicato, desde que os descontos sejam EXPRESSAMENTE autorizados pelo empregado DE FORMA INDIVIDUAL, e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

§ 1° - 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.

§ 2° - As exclusões por demissão dos trabalhadores, serão informadas pela empresa ao Sindicato Profissional até o dia 25 (vinte e cinco) do mês que ocorrerem, ficando para o mês subsequente o processamento das exclusões que ocorrerem após esta data.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA

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

§ 1º - Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, no caso previsto nesta cláusula, será garantido o salário inicial ou o menor salário pago em cada função.

§ 2º - Não se incluem na garantida prevista nesta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

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

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

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

Exceto nos meses de janeiro, novembro e dezembro, as empresas concederão aos empregados, por ocasião das férias, 50% (cinquenta por cento) de antecipação do 13º salário, podendo ser solicitado pelos mesmos, a qualquer tempo.

Parágrafo único – Fica estipulada multa de 10% (dez por cento) do salário nominal, em beneficio do trabalhador, por atraso no pagamento de qualquer das parcelas do 13º salário.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 50% (cinquenta por cento), para todas as horas extras prestadas, à exceção das horas realizadas nos descansos semanais remunerados (domingos e feriados), as quais serão remuneradas com adicional de 100% (cento por cento).

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

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

§ 3° – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos, conforme portarias MTE nº 1.510 de 2009 e 373 de 2011.

§ 4° - As empresas poderão estabelecer período de apuração da coleta das informações relativas ao controle de ponto dos trabalhadores mantendo a periodicidade de apuração mensal de acordo com cada empresa.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO POR ANUÊNIO

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

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

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

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFLEXOS

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

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIOS

Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valores pagos, através de folha de pagamento ao empregado ou ao grupo de empregado e não havendo que se falar em integração ao salário nem se constituindo tais liberalidades base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, ou direito adquirido.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 2022, até 30/12/2021.

§ 1° - A empresa que não atender o previsto no caput desta cláusula está sujeita ao pagamento da multa de 30% (trinta por cento) do salário normativo por trabalhador envolvido, cujo pagamento deverá ocorrer até 30/04/2021, sendo que o respectivo valor será recolhido mediane apresentação de boleto bancário em favor do Sindicato Laboral e o seu destino será revertido em prol do trabalhador, como cursos, palestras, etc, através de criação de um Fundo, que será utilizado para campanhas de conscientização do trabalhador.

§ 2° - A eventual aplicação de multa não exime a obrigação da negociação do PLR com o sindicato.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

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

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

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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2023

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

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

04 Pacotes de Feijão Carioca Tipo 1 c/ 1kg

03 Unidades de Óleo de Soja c/ 900 ml

03 Pacotes de Açúcar Refinado c/ 1kg

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

01 Pacote de Macarrão Espaguete c/ 500g

01 Lata de Extrato de Tomate c/ 340g

01 Pacote de Leite em Pó Integral c/ 200g

01 Pacote de Farinha de Trigo Especial c/ 1kg

01 Pacote de Farinha de Mandioca Crua c/ 500g

01 Lata de Ervilha em conserva / seleta de legumes

01 Pacote de Sal Refinado c/ 1kg

01 Lata de Milho Verde

01 Lata de Sardinha em Conserva

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

01 Pacote de Biscoito Cream Cracker c/ 200g

01 Pacote de Biscoito Maisena c/ 200g

01 Lata de Goiabada c/ 300g

01 Pacote de Fubá c/ 500g

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

01 Amaciante de Roupas (Ypê) c/ 1litro

01 Peças de Creme Dental c/ 180g

04 Peças de Sabonete (Lux) 90g

01 Alvejante com Cloro c/ 1litro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 11º - As empresas se obrigam a doar mensalmente ao Sindicato dos Empregados uma cesta de alimentos igual à que está sendo fornecida aos seus empregados, a fim de que tenha a possibilidade de comparar o valor e qualidade dos produtos da mesma.

§ 12º - Deverão as empresas manter o benefício concedido no início da vigência desta convenção coletiva (seja cesta in natura ou vale alimentação) pelo período mínimo de seis meses, sendo que em caso de necessidade de alteração de forma de concessão do benefício (de cesta para vale compras e/ou vice-versa) em período inferior ao ora convencionado, deverão as empresas negociar diretamente com o Sindicato profissional.

§ 13º - Para a Convenção Coletiva, cuja vigência será de 2022/2023, convencionam as partes, que o valor da cesta básica/vale alimentação será equivalente ao percentual de 12% (doze por cento) do piso da categoria reajustado em junho/2022.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

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

§ 1º - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica Hospitalar.

§ 2º - Para manutenção do plano de assistência médica hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto de até no máximo **40% (quarenta por cento)** sobre o custo individual da assistência médica limitado ao teto máximo de desconto em **R$ 62,00 (sessenta e dois reais)** mensais por participante, ou **desconto fixo de R$ 40,00 (quarenta reais)** por vida, com **coparticipação em todas as consultas (exceto urgência e emergência) no valor unitário de R$ 27,00 (vinte e sete reais),** com aplicação em todas as faixas salariais.

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

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

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

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

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

§ 8º - De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de Saúde, os empregados dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, poderão manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citada.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO DE CRECHE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuírem creches próprias ou contratadas, reembolsarão para a empregada ou ao empregado desde que este tenha a guarda

comprovada do menor de até 06 (seis) anos de idade, o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para aqueles que recebem até 1,5 pisos (R$ 2.160,57 – dois mil e cento e sessenta sete reais e cinquenta e sete centavos), acima desse limite as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, por mês, para manutenção de cada menor em creche de livre escolha.

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

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

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

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

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

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

§ 3º - As empresas que já possuírem o SEGURO DE VIDA poderão manter o seu atual sistema de descontos e coberturas, mas obedecido ao mínimo de capital e cobertura indicados no parágrafo primeiro.

§ 4º - Os valores previstos no caput desta cláusula passam a ter vigência a partir de 1° de novembro de 2018.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ASSISTENCIAL ODONTOLOGICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

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 abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de **AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA, A CATEGORIA PROFISSIONAL** o valor de **R$ 20,00 (vinte reais)** por empregado ativo na base territorial do Sindicato suscitante. O pagamento será realizado até o dia vinte de cada mês, com início em 20/07/2021 e término em 20/07/2022, referente ao mês base junho/2022.

§ 1º - A base de incidência tem como referência o número de empregados que prestam serviços na empresa, dentro da base territorial do Sindicato Profissional, beneficiado por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, no mês do recolhimento.

§ 2º - Para efeito de 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, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 3º - A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo previsto nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** incorrerá a multa de 2% (dois por cento) do montante não recolhido, acrescidos de juros de 1,0% (um por cento) ao mês.

§ 4º - O Sindicato suscitante se compromete a oferecer de forma gratuita **ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA** a todos os empregados associados das referidas empresas, com as coberturas exigidas pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), onde o Sindicato se compromete fazer as devidas inclusões utilizando as informações contidas em relatórios encaminhados pela Empresa ou o empregado preencher devidamente a ficha de adesão fornecida pelo Sindicato.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO INTERMITENTE

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TEMPORÁRIOS

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

§ 1º- A contratação de trabalho temporário somado ao período considerado como experiência, não poderá ultrapassar o prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

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

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

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

Desligamento/Demissão

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 suscitante.

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

§ 2° - Os comprovantes de que trata o § 1º, deverão ser encaminhados ao respectivo Sindicato até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para conferência, sob pena de multa prevista na cláusula 63ª (multa por descumprimento).

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

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

§ 5° - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA AVISO DISPENSA/JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

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

§ 6º - 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 de salários, sempre que, no curso do aviso prévio, **da empresa para o empregado**,o empregado comprovar a obtenção de um novo emprego através de correspondência da futura empresa, solicitando seu afastamento.

§ 1º - Quando a dispensa do empregado for motivada pelo empregador e este determinar que o aviso prévio seja trabalhado, não poderá a prestação de serviços durante o curso de aviso prévio ser suspensa pelas empresas, sob pena de descaracterização do instituto do aviso prévio, previsto no artigo 487, da CLT.

§ 2º – Caso a empresa necessite, solicitará a permanência do trabalhador por um período de 5 (cinco) dias, para encerramento de pendências.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TEMPO PARCIAL (PART TIME)

As empresas somente poderão contratar trabalhadores na modalidade tempo parcial (part time) em montante que não ultrapasse 20% (vinte por cento) do total de empregados lotados na unidade de prestação de serviços.

§ 1º - 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.

§ 2º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 3º - 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.

§ 4º - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão realizar horas extras.

§ 5º - Fica expressamente vedada a contratação na modalidade de trabalho intermitente de que trata o § 3º do Art. 443 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2.017.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA FUNÇÃO DE AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO E ATENDIMENTO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

As partes acordam a manutenção do cargo de AGENTE DE HIGIENIZÇÃO E ATENDIMENTO em decorrência da pandemia da COVID-19 ou de qualquer outra pandemia supervenente, em que haja a necessidade de implantação de protocolos de segurança e higienização.

§1º - O (a) trabalhador(a) exercente deste cargo terá como função o acompanhamento de todo o recebimento de matéria in natura até a entrega do produto preparado, além do controle de acesso às áreas dos refeitórios e higienização adequada deste, seguindo os protocolos de segurança estabelecidos pela empresa e pelos órgãos públicos.

§ 2º - O salário base deste(a) trabalhador(a) será de R$ 1.298,99 (um mil, duzentos, noventa, oito reais, noventa e nove centavos) mensais ou R$ 5,90 (cinco reais e noventa centavos) por hora, sendo garantido os mesmos (as) benefícios concedidos à categoria de refeições coletivas, ou seja, da presente convenção coletiva.

§ 3º - Esta função será mantida pelas empresas até 31/05/2022 ou término do estado de calamidade/urgência de saúde publica, o que ocorrer primeiro.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE FGTS E INSS

As empresas fornecerão mensalmente ao sindicato profissional a relaçao de recolhimentos de FGTS e INSS dos empregados ativos e afastados por Acidente de Trabalho, sempre que solicitado pelo mesmo, no prazo de 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FICHA DE REGISTRO

As empresas se obrigam a manter nos locais de prestação de serviços do trabalhador (unidades/clientes) original e ou cópia da ficha de registro de empregados conforme previsto no artigo 1º da portaria 41 de 28/02/2007.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO MÚTUO

A realização do acordo mútuo previsto no artigo 484 – A, só poderá ocorrer mediante assistência do Sindicato.

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - NTEGRAÇÃO

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 Capitulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, e Lei 9.029 de 03/04/95, e ainda de acordo com a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais n. 88 e 196 SBDI-1, desde a comunicação do estado gravídico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

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

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

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

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

§ 5º- As empresas que necessitarem transferir empregada gestante poderão realizar desde que a unidade seja atendida por transporte regular ou ofereça condições de locomoção, (com a devida comunicação ao Sindicato Laboral).

§ 6º - Por ocasião da comunicação da dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sob seu estado de gravidez. Entretanto, para os casos de gravidez constatados até 60 (sessenta) dias após a demissão com inicio antes da dispensa, será garantida a reintegração da empregada.

§ 7º - 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 QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO - MÃE ADOTANTE

As empregadas adotantes terão garantia de emprego na forma da lei 10.421 de 15/04/2002.

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

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO MILITAR

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE - ACIDENTE DE TRABALHO

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

Parágrafo único: No caso da doença profissional será garantido o mesmo benefício, desde que comprovado pela realização de perícia.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE - AUXILIO DOENÇA

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - APOSENTADORIA / ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

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

§ 2º - Que o empregado comunique o seu período de estabilidade de 24 (vinte e quatro meses) com no máximo 60 dias do inicio da estabilidade previsto nesta cláusula, em forma de ofício assinado por si em 02 (duas) vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa.

§ 3º - A garantia estabelecida na presente caput desta 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 em até 60 dias após o inicio da estabilidade, prevista nesta cláusula.

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ALTA MÉDICA

No caso de “alta médica” concedida pelo INSS, a empresa que se recusar a reintegrar o empregado, mediante avaliação do Médico do Trabalho da empresa que o considere inapto, a mesma efetuará pagamento dos dias não cobertos por aquele Orgão até a solução do impasse.

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

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

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

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

§ 3º - As empresas poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos, cujo período será compensando com a redução na jornada diária de trabalho, mediante aprovação em assembleia promovida pelo sindicato laboral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 expressos e escritos, entre o empregador e os empregados.

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

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

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

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Fica garantido aos empregados estudantes o abono de faltas em dias de exame em estabelecimento educacional devidamente reconhecido, devendo, contudo, haver comunicação prévia de pelo menos 72

(setenta e duas) horas antes do afastamento e sua comprovação, 48 (quarenta e oito) horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional.

Paragrafo único - Na data da realização dos exames, e desde que atendidos os prazos previstos no caput, o estudante somente trabalhará 50% (cinquenta por cento) da jornada diária de trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE JORNADA DE TRABALHO

Nos casos de jornadas especiais, ou seja, aquelas jornadas diversas das ordinárias/comuns deverão ser aprovadas através de assembléia convocada pelo Sindicato laboral, quais sejão: 3x3, 4x4, 7x7, 15x15, semana espanhola (uma semana o trabalhador terá jornada de 40 horas e na semana seguinte a jornada será de 48 horas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

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

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

a) O não pagamento no prazo estabelecido implicará no pagamento de férias em dobro.

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

§ 3º - As empresas poderão conceder férias antecipadas aos seus empregados, que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de demissão do empregado antes de completado o período aquisitivo.

§ 4º - As empresas, com a solicitação/concordância do empregado e a devida anuência do Sindicato, poderão conceder férias de seus empregados em até 03 (três) períodos, sendo um que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

§ 5º - Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que necessitarem conceder férias coletivas a seus empregados deverão comunicar ao Sindicato Laboral.

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

a) 03 (três) dias úteis de trabalho consecutivo, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

b) 03 (três) dias úteis de trabalho consecutivo, em virtude do casamento;

c) 05 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivo, ao pai, por ocasião do nascimento do filho;

d) 01 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;

e) Nos termos da Lei n° 9.853, de 27/10/99 (DOU de 28/10/99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo.

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

Internação de filho: limitada a 15 (quinze) dias durante a vigência da CCT.

§ 2º - Igualmente, assegura-se à ausência remunerada quando o empregado necessitar ausentar-se nos horários de visita hospitalar, ou quando for necessária a permanência do acompanhante mediante comprovação escrita, através de atestado ou declaração da Entidade Hospitalar, nos termos do **§ 1º.**

§ 3º - No caso de ausências decorrentes de internações, em prazo superior ao previsto no parágrafo 1º, devidamente justificadas por atestado ou declaraçao médica, será considerada licença não remunerada, com garantia dos benefícios (cesta básica/vale alimentação, convênio médico).

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS.

As empresas se obrigam ao fornecimento de 03 (três) uniformes completos, além dos EPIs subentendendo-se calçados, luvas e máscaras, ferramentas e utensílios, gratuitamente, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

§ 1º - As Empresas são obrigadas, sempre que necessário, realizar a troca dos uniformes, EPI's, calçados, luvas, máscaras, ferramentas e utensílios.

§ 2º - Fica o empregado obrigado a devolver no prazo máximo de 5 (cinco) dias, da comunicação da dispensa, os uniformes, EPIs, ferramentas, utensílios e calçados, diretamente para o gestor da unidade ou na sede da empresa, mediante documento de devolução, sob pena de ser descontado 50% (cinquenta por cento) do valor do custo de cada item, demonstrado através de nota fiscal.

Insalubridade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

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

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

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

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR 7

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

Paragrafo 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 retomo ao trabalho; (107.010.0/13)

d) de mudança de função; (107.011.8/13)

e) demissional; (107.012.6/13).

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLOGICOS.

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos, por profissionais do SUS ou se o empregador/sindicato possuir serviço próprio ou conveniado, para fins de abono de faltas ao serviço. Com a finalidade contribuir para gestão de saúde ocupacional, recomenda-se sempre conter o CID da doença nos atestados.

§ 1º - Os empregados ou seu representante legal deverão comunicar e apresentar atestado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, ao seu gestor imediato, a partir da data da sua emissão. Inclusive nos casos ocorridos no percurso e/ou internações.

§ 2º - Na hipótese de apresentação de cópia do documento, a via original deverá ser entregue pelo empregado entregue imediatamente, quando do retorno ao trabalho.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO 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.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS

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

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÀO

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

Representante Sindical

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL (LICENÇA)

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento a mensalidade Associativa de seus empregados, mediante relação de trabalhadores associados fornecida pelo Sindicato no valor fixo

mensal de R$ **36,50** (trinta e seis reais e cinquenta centavos), por empregado ativo, respeitado o disposto no **inciso V do artigo 8º da Constituição Federal de 1988**, que estabelece: **"ninguém será obrigado a filiar- se ou a manter-se filiado a sindicato",** podendo a qualquer tempo o trabalhador formalizar por escrito o cancelamento da sua filiação perante a entidade Sindical.

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

§ 2º - O desconto e o recolhimento da mensalidade Associativa foi aprovado na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 13/04/2021, cujo edital foi publicado no jornal do Estado de São Paulo do dia 09/04/2021.

§ 3º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da mensalidade, até o dia 25 de cada mês, para fins de emissão da guia competente, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central), sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 4º - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento.

§ 5º - O não recolhimento, dentro do prazo previsto, implicará em multa de 2% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

As empresas como obrigação de fazer descontarão em FOLHA DE PAGAMENTO de todos os empregados associados ou não, que prestam serviços na base territorial do Sindicato Profissional, a titulo de **Contribuição Assistencial**, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o mesmo percentual de reajuste aplicado ao Empregado em 01 de junho de 2021 (7,8%), limitado ao valor máximo equivalente a R$ 208,00 (duzentos e oito reais).

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

b) O desconto e o recolhimento da contribuição **ASSISTENCIAL** foi aprovado na **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, realizada pelo sindicato suscitante, no dia 13/04/2021, cujo edital foi publicado no jornal do Estado de São Paulo do dia 09/04/2021, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, com a convocação aos associados e não associados, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

c) No mês em que for descontada a contribuição assistencial não será feito o desconto da mensalidade sindical.

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

§ 1º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da contribuição Assistencial, até o dia 25/08/2019, para fins de emissão da guia competente, contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição (**em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central)**, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 2º - O não recolhimento, dentro do prazo previsto, implicará em multa de 02% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas terão como obrigação recolher a Contribuição Sindical, na forma dos artigos 578 e seguintes da CLT dos funcionários que autorizarem o seu desconto de forma prévia e expressa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL ASSISTENCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2021 a 31/05/2022

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

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR (EM REAIS)
Até 20 empregados	2.200,00
De 21 a50 empregados	3.300,00
De 51 a100 empregados	3.900,00
De 101 a250 empregados	5.500,00
De 251 a500 empregados	9.000,00
De 501 a1.000 empregados	18.000,00
De1.001 a2.000 empregados	26.000,00
Acima de 2.000 empregados	33.000,00

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL SINDICAL

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

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 SEXAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao sindicato profissional cópia das guias de contribuição Sindical (quando houver/autorizado), Assistencial, Mensalidade Associativa, Auxilio Assistência Odontológico e outros descontos, juntamente com a relação nominal dos empregados, contendo: nome, data de admissão, função,unidade, RG, CPF, PIS, CTPS, salário e o valor do desconto, no prazo máximo no prazo máximo de até dez dias após a data do recolhimento, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido, (em cumprimento ao estabelecido na circular nº 356 de 02/04/2013 do Banco Central).

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DAS CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO

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

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

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

- Prevenção do cancêr de mama e próstata;

Paragráfo único: O estabelecido acima, não exclui qualquer iniciativa ou programa ja existente da empresa para coibir as práticas de assédio moral, sexual ou discriminatório no local de trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CADASTRO DE EMPREGO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CALAMIDADE PÚBLICA

A empresa se compromete, no caso de calamidade pública, a ser constatado pelos meios de comunicação e ampla divulgação, analisar, caso a caso a questão da ausência do empregado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - COTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

Será considerada pessoa portadora de deficiência para fins de atendimento da cota estabelecida pelo artigo 93 da lei nº 8.213/91, aquele empregado que possue limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO TRABALHISTA

Recomenda-se que antes do ajuizamento de processos trabalhistas, o sindicato profissional, se necessário, comunicará a empresa a fim de realizar questionamentos sobre possíveis divergências entre empresa e empregado, com retorno da empresa no prazo de 5 (cinco) dias. As partes declaram que sempre prezarão pela composição amigável dos conflitos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMPETÊNCIA

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO, PROCESSO TRABALHISTAS

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

LUIZ GONZAGA DA SILVA NASCIMENTO
Presidente
SINTERCOJ - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS, REFEICOES CONVENIOS, CESTAS BASICAS, COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES I

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - LISTA DE VOTAÇÃO

Anexo (PDF)

ANEXO III - EDITAL

Anexo (PDF)

ANEXO IV - ATA DE ENCERRAMENTO

Anexo (PDF)