CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007761/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/08/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043742/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.118083/2022-07
DATA DO PROTOCOLO: 24/08/2022

SIND DOS TRAB EM EMP REF COL.C I R I.NORT OES SP, CNPJ n. 66.493.107/0001-27, 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.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS, ASSIM ENTENDIDAS COMO: COZINHAS INDUSTRIAIS, RESTAURANTES INDUSTRIAIS, CESTAS BÁSICAS E COMISSARIAS. EXCETO A CATEGORIA ECONÔMICA DO SETOR DE FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E MERENDA ESCOLAR**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Adolfo/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Agudos/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Américo de Campos/SP, Andradina/SP, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Araçatuba/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Auriflama/SP, Avaí/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálsamo/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabrália Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caiuá/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchas/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Cosmorama/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Dirce Reis/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estrela do Norte/SP, Estrela d'Oeste/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínea/SP, Franca/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaíra/SP, Guapiaçu/SP, Guará/SP, Guaraçaí/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guariba/SP, Guatapará/SP, Guzolândia/SP, Herculândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igaraçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Ilha Solteira/SP, Indiana/SP,**

Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Ipuã/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itaju/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jaci/SP, Jales/SP, Jardinópolis/SP, Jaú/SP, Jeriquara/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Junqueirópolis/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavínia/SP, Lençóis Paulista/SP, Lins/SP, Lourdes/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Luís Antônio/SP, Luiziânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macaubal/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracaí/SP, Marapoama/SP, Mariápolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Monções/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Morro Agudo/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Narandiba/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Novais/SP, Nuporanga/SP, Ocauçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orlândia/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranapuã/SP, Parapuã/SP, Pardinho/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Piacatu/SP, Pindorama/SP, Piquerobi/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirapozinho/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongaí/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Quintana/SP, Rancharia/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Restinga/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rinópolis/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Rubiácea/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salmourão/SP, Salto Grande/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santo Anastácio/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São Manuel/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Sebastião da Grama/SP, São Simão/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Severínia/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanápolis/SP, Tabapuã/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Trabiju/SP, Três Fronteiras/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vera Cruz/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

O Salário Normativo da Categoria Profissional, **a partir de 1º de junho 2022** será reajustado com a aplicação de 8,5% (oito e meio por cento), ou seja, será de **R$ 1.562,81 (um mil, quinhentos, sessenta, dois reais,**

oitenta e um centavos) mensais ou R$ 7,10 (sete reais e dez centavos) por hora.

Parágrafo único: **A partir de 1º de janeiro de 2023**, com a aplicação de 3,13% será de **R$ 1.611,73 (um mil, seiscentos, onze reais, setenta e três centavos) mensais ou R$ 7,32 (sete reais, trinta e dois centavos) por hora.**

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO DE COZINHEIRO(A)

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

O Salário Normativo de Cozinheiro(a) terá reajuste de 8,5% (oito e meio por cento) e, portanto, o piso desta função, **a partir de 1º de junho de 2022 será de R$ 1.738,02 (um mil, setecentos, trinta, oito reais e dois centavos) mensais ou R$ 7,90 (sete reais e noventa centavos) por hora.**

Parágrafo único: A **partir de 1º de janeiro de 2023**, com a aplicação de 3,13% será de **R$ 1.792,42 (um mil, setecentos, noventa, dois reais, quarenta e dois centavos) mensais ou R$ 8,14 (oito reais e quatorze centavos) por hora.**

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO NORMATIVO DE COPEIRO(A) HOSPITALAR

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

O Salário Normativo de Copeiro(a) Hospitalar, terá reajuste de 8,5% (oito e meio por cento) e, portanto, o piso desta função, a **partir de 1º de junho de 2022 será de R$ 1.568,38 (um mil, quinhentos, sessenta, oito reais, trinta e oito centavos) mensais ou R$ 7,12 (sete reais e doze centavos) por hora.**

Parágrafo único: A **partir de 1º de janeiro de 2023**, com a aplicação de 3,13% será de **R$ 1.617,47 (um mil, seiscentos, dezessete reais, quarenta e sete centavos) mensais ou R$ 7,35 (sete reais, trinta e cinco centavos) por hora.**

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

Os Salários Normativos da Categoria Profissional serão reajustados em 11,9% (onze vírgula nove por cento), sendo 8,5% (oito vírgula cinco por cento), a partir de 1º de junho de 2022 e mais 3,13% (três vírgula treze por cento), a partir de 1º de janeiro de 2023, para quem ganha até 2,5 (dois vírgula cinco) pisos da Categoria Profissional.

§ 1º - **Para salários superiores a 2,5 (dois vírgula cinco) pisos da Categoria Profissional**, ou seja, R$ 3.600,95 (três mil e seiscentos reais e noventa e cinco centavos), será aplicado o valor fixo de **R$ 306,08 (trezentos e seis reais e oito centavos) a partir de 1º de junho de 2022** e **mais R$ 122,29 (cento e cinte e dois reais e vinte e nove centavos), a partir de 1º de janeiro de 2023**, ou livre negociação, se mais vantajosa.

§ 2º - Para as funções descritas nas cláusulas anteriores, ficam ressalvadas as condições salariais mais favoráveis existentes.

§ 3º - Os reajustes serão aplicados a partir de 1º de junho de 2022.

§ 4º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2021 a 30/05/2022, 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As empresas deverão fornecer ao empregado, no prazo de até 02 (dois) dias, na própria unidade, demonstrativo de pagamento ou por qualquer meio eletrônico, onde conste: identificação completa da empresa, do empregado, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) e descontos efetuados.

Parágrafo único - No caso de constatação de erros no demonstrativo de pagamento, a empresa deverá sanar o erro e pagar a diferença até a próxima folha de pagamento, exceto para divergências em salário nominal, a qual deverá ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - SALARIO 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 TERCEIRA - GRATIFICAÇAO 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 benefício do trabalhador, por atraso no pagamento de qualquer das parcelas do 13º salário.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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). As empresas somente poderão implantar seu banco de horas, após acordo coletivo formalizado com o sindicato profissional.

§ 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 QUINTA - 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.

Parágrafo 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

As empresas deverão apresentar ao Sindicato laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2023, até 30/12/2022.

§ 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 30/04/2023, sendo que o respectivo valor será recolhido mediante apresentação de boleto bancário em favor do Sindicato Laboral e o seu destino será revertido em prol do trabalhador, como cursos, palestras, etc, através de criação de um Fundo, que será utilizado para campanhas de conscientização do trabalhador.

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES/VALE REFEIÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

As empresas fornecerão refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS/VALE COMPRAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

As empresas concederão aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a 4,5 (quatro vírgula cinco) pisos da Categoria Profissional, ou seja, aqueles que recebem igual ou inferior a R$ 6.481,71 (seis mil quatrocentos e oitenta e um reais e setenta e um centavos), mensalmente, um Vale Compras no valor de R$ 187,54 (cento e oitenta e sete reais e cinquenta e quatro centavos), correspondente a 12% (doze por cento) do piso em 1º de junho de 2022 e, a partir de 1º de janeiro de 2023, no valor de R$ 193,41 (cento e noventa e três reais e quarenta e um centavos), ou, uma Cesta Básica de Alimentos com composição equivalente ao valor do vale compras, conforme descrição abaixo, devendo ser complementada caso não atingir 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$ 13,00 (treze 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$ 112,52, (cento e doze reais e cinquenta e dois centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e, a partir de 1º de janeiro de 2023, R$ 116,04 (cento e dezesseis reais e quatro centavos), com desconto em folha de R$ 6,50 (seis reais e cinquenta 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 empresa manter o benefício concedido no início da vigência desta Convenção Coletiva (seja cesta in natura ou vale compras) pelo período mínimo de seis meses, sendo que, em caso de necessidade de alteração da forma de concessão do benefício (da cesta in natura para vale compras e/ou vice-versa) em período inferior ao convencionado, deverão negociar diretamente com o Sindicato Profissional.

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MEDICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

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, 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$ 78,00 (setenta e oito reais) mensais por participante**, ou desconto fixo de **R$ 50,00 (cinquenta reais) por vida, com coparticipação em todas as consultas (exceto urgência e emergência) no valor unitário de R$ 35,00**, (trinta e cinco reais), com aplicação em todas as faixas salariais.

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

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

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

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

§ 7º - Os empregados afastados em razão de Auxílio Doença ou Acidente de Trabalho continuarão no seu direito ao plano de assistência médica hospitalar até o 12º (décimo segundo) mês. A partir do 13º (décimo terceiro) mês os empregados arcarão com os custos integrais da mensalidade do plano, devendo a empresa comunicar o empregado afastado que poderá continuar no plano desde que assuma o custo total do benefício.

§ 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.

§ 9º - A partir de 01/02/2023, quaisquer 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 a participação do cônjuge.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuírem creches próprias ou contratadas, reembolsarão para a empregada ou ao empregado desde que este tenha a guarda comprovada do menor de até 06 (seis) anos de idade, o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para aqueles que recebem até 1,5 pisos, isto é, R$ 2.417,59 (dois mil quatrocentos e dezessete reais e cinquenta e nove 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL LIFECARD ASSIST

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

Fica instituído o Benefício Social, a ser implantado indistintamente a todos os trabalhadores vinculados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme o Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através da Gestora Lifecard Assist Gerenciamento, Cobrança e Representação LTDA, inscrita no CNPJ 26.437.029/0001-29.

§ 1° - 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/.

§ 2° - 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, o valor total de R$ 27,00 (vinte e sete reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora. O custeio do plano Benefício Social Lifecard Assist será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

§ 3° - 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.

§ 4° - O empregador que estiver inadimplente com o 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 a serem prestados.

§ 5° - Ocorrendo a inadimplência da empresa, poderão os sindicatos propor a respectiva ação de cumprimento.

§ 6º - O presente Benefício Social não possuí natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter eminentemente assistencial.

§ 7º - A obrigação das empresas limitam-se ao repasse dos valores, sendo que os sindicatos signatários não possuem nenhuma responsabilidade por eventuais demandas envolvendo beneficiários/empregados e empregadoras com a Gestora Lifecard Assist.

§ 8 - Os benefícios disponibilizados:

a) 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/.

b) ASSISTÊNCIA FUNERAL: prestação de serviços para todas as providências necessárias, desde o óbito ao sepultamento (liberação do corpo, cartório, funeral, enterro, entre outros) do trabalhador/beneficiário ou seus dependentes legais, devidamente consignados no INSS, ficando estabelecido o limite legal de filhos até 18 (dezoito) anos.

c) 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).

d) 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. Para devida utilização, deverão seguir os passos supra elucidados.

1 - Realizar o cadastro na Plataforma de Telemedicina via app.grupolifecard.com.br;

2 - Criar login e senha;

3 - Responder ao questionário com as informações clínicas;

4 - Aceitar as condições de uso da plataforma Telemedicina com orientação médica por telefone, prontuário médico e receituário eletrônico.

Após a conclusão deste processo, o usuário estará apto para ter acesso à consultas, receitas e atestados médicos. Todas estas informações poderão ser acessadas dentro da plataforma somente através de login e senha, sempre que o trabalhador/beneficiário precisar.

§ 9º - Além dos benefícios elencados no parágrafo anteriror, o trabalhador/beneficiário terá direitos a todos os descontos exclusivos em diversos estabelecimentos do **CLUBE TÁ NA MÃO** (clube de vantagens), bastando que o trabalhador acesse o site www.clubetanamao.com.br e finalize o cadastro de usuário.

No momento da compra, cada estabelecimento terá sua mecânica de resgate própria para que os trabalhadores possam usufruir dos descontos exclusivos em seus produtos.

Nas lojas físicas, será necessário imprimir o cupom e apresentá-lo ao lojista no momento da compra ou a identificação no primeiro contato no local de vendas de cada estabelecimento.

Nas lojas virtuais, para usar os descontos será necessário utilizar o código de desconto disponibilizado na descrição da oferta ou através dos links exclusivos.

Qualquer dúvida ou divergência poderá ser sanada pelo e-mail de contato clubetanamao@clubetanamao.com.br.

§ 10º - O benefício constante nesta cláusula substitui o seguro de vida das convenções coletivas anteriores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

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 abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA, 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 20/07/2022 e término em 20/06/2023.

§ 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 - 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.

§ 3º - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal dos empregados, em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

§ 4º - O Sindicato suscitante se compromete a oferecer de forma gratuita ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA a todos os empregados 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.

§ 5º - Fica ajustado entre as partes que a partir de janeiro de 2023, o AUXÍLIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA deverá ser recolhido até o dia 18 de cada mês. A partir de janeiro de 2024, o recolhimento deverá ocorrer até o dia 16 de cada mês, e ainda, que a partir de janeiro de 2025 deverá ser recolhido até o dia 15 de cada mês.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - TRABALHO INTERMITENTE

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

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

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

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

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

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

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - CARTA DISPENSA/JUSTA CAUSA

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 salário e férias na rescisão.

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

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 específica, na legislação complementar e na Constituição Federal, destacando-se os seguintes:

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

b) 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.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - RELAÇÃO DE FGTS E INSS

As empresas fornecerão mensalmente ao sindicato profissional a relação 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - DO ACORDO MÚTUO

A realização do acordo mútuo previsto no artigo 484-A, da CLT, deverá ser solicitada de próprio punho pelo empregado. Após a solicitação e, havendo concordância da empresa, deverá ser agendada assistência no Sindicato Profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias para validaação. Se, no ato da validação ficarem constatadas irregularidades, o Sindicato Laboral ressalvará o motivo da recusa e acordo se tornará nulo.

Parágrafo único – Estando válido o acordo, a empresa deverá efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 (dez) dias corridos, devendo enviar os comprovantes ao Sindicato Laboral no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTEGRAÇÃO

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

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 possua limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garantia de emprego e salários à empregada gestante, nos termos do art. 7º, inciso XVIII e art. 10, inciso II, alínea "b", do Capitulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, e Lei 9.029 de 03/04/95, e ainda de acordo com a Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais n. 88 e 196 SBDI-1, desde a comunicação do estado gravídico, até 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 início 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 - Fica expressamente reconhecido como Acidente de Trabalho, para fins de reconhecimento da estabilidade prevista no caput, o Acidente de Percurso, desde que utilizado o transporte contratado pelo empregador.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO DOENÇA

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

§ 2º - Que o empregado comunique seu período de estabilidade de 24 (vinte e quatro meses), com no máximo 30 (trinta) dias do início da estabilidade previsto nesta clausula, de forma escrita e assinada por si em 2 (duas) vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa, sendo que no prazo de até 60 (sessenta) dias deverá apresentar documento oficial expedido pela Previdência Social (CTC - Certidão de tempo de contribuição) com a contagem do tempo de serviço que comprove estar dentro do prazo para assegurar a garantia de emprego.

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

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

§ 5º - Caso não ocorra a comunicação da estabilidade ao empregador durante os primeiros 30 (trinta) 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;

§ 6º - O empregado sendo notificado sobre a rescisão do seu contrato de trabalho, a partir desta data, não poderá usar do dispositivo constante desta cláusula, exceto se já houver comunicado ao empregador conforme previsto no § 2º.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ALTA MÉDICA

No caso de “alta médica” concedida pelo INSS, à 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 Órgão até a solução do impasse.

Parágrafo 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 OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS E 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.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS DE 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.

Parágrafo 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CALAMIDADE PÚLIBCA

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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE JORNADA DE TRABALHO

Nos casos de jornadas especiais, ou seja, aquelas jornadas diversas das ordinárias/comuns deverão ser aprovadas através de assembleia convocada pelo Sindicato laboral, quais sejam: 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 declaração 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME, EPIS, FERRAMENTAS E UTENSILIOS

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 OITAVA - 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 NONA - 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.

Parágrafo único - 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 SEXAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS/OODONTOLÓGICOS

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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA SINDICALIZAÇÃO

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

Representante Sindical

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

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 o 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 15.05.202 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

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$ 32,00 (trinta e dois reais), por empregado ativo, respeitado o disposto no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que estabelece: "ninguém será obrigado a filiar- se ou a manter-se filiado a sindicato", podendo a qualquer tempo o trabalhador formalizar por escrito o cancelamento da sua 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 foram aprovados na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, que por conta da pandemia da COVID 19 e do distanciamento social recomendado pelos órgãos de saúde pública, foi realizada pelo sindicato suscitante de forma virtual, no dia 08/04/2022, às 16h00min, em segunda convocação, cujo edital foi publicado no jornal AGORA do dia 05/04/2022, pág. A28. 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).

§ 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.

§ 6º - Para unificação dos recolhimentos previstos nesta Convenção Coletiva, fica ajustado entre as partes que a partir de janeiro de 2023, a MENSALIDADE ASSOCIATIVA deverá ser recolhida até o dia 07 de cada mês. A partir de janeiro de 2024, o recolhimento deverá ocorrer até o dia 09 de cada mês, e ainda, que a partir de janeiro de 2025 deverá ser recolhido até o dia 15 de cada mês.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

As empresas como obrigação de fazer descontarão em FOLHA DE PAGAMENTO de todos os empregados associados ou não, que prestam serviços na base territorial do Sindicato Profissional, a titulo de Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o percentual de 7% (sete por cento) sobre o salário nominal dos Empregados reajustado em 1º de junho de 2022, limitado ao valor máximo equivalente a R$ 120,00 (cento e vinte 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 foram aprovados em ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, que por conta da pandemia da COVID 19 e do distanciamento social recomendado pelos órgãos de saúde pública, foi realizada pelo sindicato suscitante de forma virtual, no dia 08/04/2022, às 16h00min, em segunda convocação, cujo edital foi publicado no jornal AGORA do dia 05/04/2022, pág. A28. 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 ASSOCIATIVA.

d) Fica assegurado o direito de oposição plena, de qualquer forma, por parte do empregado não sindicalizado à contribuição assistencial, desde que manifestado perante á entidade Sindical com tempo hábil para aplicação da informação na folha de pagamento das empresas.

§ 1º - As empresas remeterão ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados da contribuição Assistencial, até o dia 25/07/2022, que deverá ser comprovada pela cópia da relação de funcionários SEFIP, 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 2% (dois por cento), mais juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

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 31/07/2022 e os demais em 30/09/2022 e 30/11/2022, respectivamente, na forma da seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR (EM REAIS)
Até 20 empregados	.....R$ 1.100,00
De 21 a 50 empregados.....	R$ 2.500,00

De 51 a 100 empregados..... R$ 3.500,00
De 101 a 250 empregados..... R$ 5.000,00
De 251 a 500 empregados..... R$ 8.000,00
De 501 a 1.000 empregados.....R$ 18.000,00
De 1.001 a 2.000 empregados.. R$ 26.000,00
Acima de 2.000 empregados.....R$ 33.000,00

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

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

§ 3º - TAXA NEGOCIAL SINDICATO PATRONAL: Todas as empresas que integram a categoria econômica de Refeições Coletivas e Similares do estado de São Paulo repassarão até o dia 10 (dez) de cada mês e ao Sindicato Patronal – SINDERC – Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado de São Paulo, o valor correspondente à taxa negocial patronal no valor de R$ 6,00 (seis reais) mensal por empregado, para as empresas associadas e R$ 10,00 (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 SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/05/2023

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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).

Parágrafo único - O envio de dados relacionados no caput desta cláusula foi autorizado pelos trabalhadores na ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, que por conta da pandemia da COVID 19 e do distanciamento social recomendado pelos órgãos de saúde pública, foi realizada pelo sindicato suscitante de forma virtual, no dia 08/04/2021, às 16h00min, em segunda convocação, cujo edital foi publicado no jornal AGORA do dia 05/04/2022, pág. A28, 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).

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ADEQUAÇÃO LGPD

O sindicato suscitante e as empresas declaram, com a finalidade de proteger os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade, de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, em conformidade com a Lei 13.709/18 (LGPD), terem ciência de que dados pessoais somente poderão ser tratados para a finalidade única, exclusiva, necessária, indispensável e com legítimo interesse à realização de ações relacionadas aos trabalhadores da categoria ou decorrentes do contrato de trabalho, não podendo, em nenhuma hipótese e sob nenhuma circunstância, serem tratados, ou seja, alterados, transmitidos, repassados, disponibilizados, cedidos, vendidos, emprestados, divulgados e/ou de qualquer outra forma levados a conhecimento de terceiros, conforme a definição trazida pelo artigo 5, inciso X, da LGPD.

§ 1º - O sindicato profissional e as empresas ficam obrigados, por seus prepostos, empregados, terceiros e colaboradores de um modo geral, a cumprir todas as legislações e normas vigentes ou que venham a entrar em vigor referentes à proteção de dados pessoais, incluindo a Lei 12.965/14 (Marco Civil da Internet) e a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), fiscalizando e garantindo a sua observância e cumprimento, respondendo civil e criminalmente, além de responderem por eventual reparação de danos em caso de descumprimento das disposições previstas nesta declaração e/ou na legislação aplicável ao tema.

§ 2º - A entidade sindical e as empresas se obrigam a realizar o registro de todas as atividades realizadas em seus sistemas/ambientes (“registros”) enquanto viger a presente Convenção Coletiva, incluindo qualquer atividade relativa à dados pessoais tratados, de modo a permitir a identificação de quem os realizou.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO/CARTAS DE OPOSIÇÃO AO

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 QUARTA - DAS CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO

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

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

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

- Prevenção do câncer de mama e próstata;

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CADASTRO DE EMPREGO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DAS CLÁUSULAS

A vigência das cláusulas sociais e mistas previstas na Convenção Coletiva compreendem o período de 01 de junho de 2022 a 31 de maio de 2024, mantendo a data base da categoria em 1º de junho.

§ 1º: Para fins de clareza quanto à vigência das claúsulas que compõem a presente convvenção coletiva, fica definido entre as partes que são cláusulas econômicas: REAJUSTE SALARIAL; PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS, sendo as demais constantes da presente convenção, claúsulas sociais/mistas.

§ 2º: Fica expressamente firmado entre as partes, que as clausulas mistas, ou seja, sociais com elementos econômicos são: FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES, CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS/VALE COMPRAS OU CARTÃO MAGNÉTICO, ASSISTÊNCIA MÉDICA; BENEFÍCIO SOCIAL, AUXÍLIO DE ASSISTêNCIA ODONTOLÓGICA E CONTRIBUIÇÕES DA CATEGORIA ECÔNOMICA, as quais terão seus valores revistos justamente com as cláusulas econômicas propriamente ditas, exceto no que tange a CESTA BÁSICA, como já ajustado na cláusula específica.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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 OCTAGÉSIMA - 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.

FRANCISCO JOSE BARBOSA VIANA
Presidente
SIND DOS TRAB EM EMP REF COL.C I R I.NORT OES SP

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

ANEXOS
ANEXO I - EDITAL

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES

Anexo (PDF)