CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009836/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036602/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.121443/2022-40
DATA DO PROTOCOLO: 07/10/2022

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE SOROCABA E REGIAO SINDIREFEICOES TS SOROCABA, CNPJ n. 01.077.814/0001-97, 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) **Trabalhadores em empresas de Refeições Coletivas, Fornecimento de Refeições Prontas, quer sejam confeccionadas dentro da Empresa Contratante ou em unidade externa para serem Transportadas, trabalhadores em Empresas de Fornecimento de Ticket' s e Refeições Convênio, Vales Refeições, Refeições para serem Servidas à Bordo das Aeronaves, Trabalhadores em Cozinhas Industriais e Restaurantes Industriais, Refeições Servidas em Clinicas e Hospitais Públicos e Privados**, com abrangência territorial em **Alambari/SP, Alumínio/SP, Angatuba/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Boituva/SP, Buri/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Cerquilho/SP, Cesário Lange/SP, Guapiara/SP, Guareí/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Ipiguá/SP, Iporanga/SP, Itaoca/SP, Itapetininga/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Jumirim/SP, Mairinque/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Porto Feliz/SP, Quadra/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Grande/SP, Salto de Pirapora/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapiraí/SP, Taquarivaí/SP, Tatuí/SP, Tietê/SP, Vargem Grande Paulista/SP e Votorantim/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO – PISO

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

O Salário Normativo da categoria profissional será reajustado pelo índice de 11,90% (onze vírgula noventa por cento), sendo 8,5% (oito vírgula cinco por cento) sobre os salários de maio de 2022 a ser aplicado a partir de 01 de Junho de 2022, e 3,13 (três vírgula treze por cento) sobre o salário de dezembro de 2022, a ser aplicado em janeiro de 2023.

§ 1º - A partir de 1º de junho de 2022, o **piso normativo para Auxiliar de Cozinha** terá reajuste de 8,5% (oito virgula cinco por cento) e, portanto, o piso desta função será de **R$1.562,81** (um mil, quinhentos e sessenta e dois reais e oitenta e um centavos) mensais, ou **R$7,10** (sete reais e dez centavos) por hora. A partir de **1º. de janeiro de 2023**, este piso será reajustado em 3,13% sobre o salário de dezembro de 2022, isto é, **R$1.611,73** (um mil, seiscentos e onze reais e setenta e três centavos) ou **R$ 7,32** (sete reais e trinta e dois centavos) por hora.

§ 2º - A partir de 1º de junho de 2022, o **piso normativo para Cozinheiro**(a) terá reajuste de 8,5% (oito virgula cinco por cento) e, portanto, o piso desta função será de **R$1.738,02** (um mil, setecentos e trinta e oito reais e dois centavos) mensais, ou **R$7,90** (sete reais e noventa centavos) por hora. A partir de **1º. de janeiro de 2023**, este piso será reajustado em 3,13% sobre o salário de dezembro de 2022, isto é, **R$1.792,42** (um mil, setecentos e noventa e dois reais e quarenta e dois centavos) ou **R$8,14** (oito reais e quatorze centavos) por hora.

§ 3º - A partir de 1º de junho de 2022, o **piso normativo para Copeiro**(a) hospitalar terá reajuste de 8,5% (oito virgula cinco por cento) e, portanto, o piso desta função será de **R$1.568,38** (um mil, quinhentos e sessenta e oito reais e trinta e oito centavos) mensais, ou **R$7,12** (sete reais e doze centavos) por hora. A partir de **1º. de janeiro de 2023**, o salário será reajustado em 3,13% sobre o salário de dezembro de 2022, isto é, **R$1.617,47** (um mil, seiscentos e dezessete reais e quarenta e sete centavos) ou **R$7,35** (sete reais e trinta e cinco centavos) por hora.

§ 4º - As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações concedidas, compulsoriamente ou espontaneamente, no período de 01/06/2022 a 31/05/2023, excluindo-se os aumentos decorrentes de transferências de cargo ou função, promoção, aumento por mérito e equiparação salarial.

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

CLÁUSULA QUARTA - CONCEITUAÇÕES DE CLÁUSULAS ECONÔMICAS, SOCIAIS OU MISTAS

Para os fins de clareza quanto a vigência das cláusulas que compõem a presente convenção coletiva, ficou definido entre as partes que **são cláusulas econômicas: REAJUSTE SALARIAL, PISO SALARIAL; PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**. As demais cláusulas constantes da presente convenção coletiva são cláusulas sociais e/ou mistas.

Parágrafo único: Fica expressamente esclarecido que as cláusulas mistas, ou seja, sociais com elementos econômicos - **FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES; CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS/VALE COMPRAS OU CARTÃO MAGNETICO; ASSISTÊNCIA MÉDICA; SEGURO DE VIDA; SUBSÍDIO SOCIAL /ODONTO e CONTRIBUIÇÕES DA CATEGORIA ECONOMICA -** terão seus valores revistos juntamente com as cláusulas econômicas propriamente ditas, exceto no que tange à CESTA BÁSICA, como adiante se verá na cláusula específica.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão reajustados a partir de 01 de junho de 2022, no total de 11,90% (onze vírgula nove por cento), sendo **8,50% (oito virgula cinco por cento)** sobre os salários de maio/2022 aplicado em junho e 3,13% (três vírgula treze porcento) sobre os salários de dezembro aplicado em janeiro/2023. Para os salários superiores a dois pisos e meio do piso normativo ou R$ 3.600,95 (três mil, seiscentos reais e noventa e cinco centavos), será aplicado o valor fixo de R$ 306,08 (trezentos e seis reais e oito centavos) a partir de 1º de junho de 2022, e R$ 122,29 (cento e vinte e dois reais e vinte e nove centavos) a partir de 1º de janeiro de 2023, ou outro valor superior negociado entre as partes.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO SALÁRIO

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

§ 1º - As Empresas que optarem por efetuar o pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, terá que efetuar adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) do mês, no valor de 30% (trinta por cento) do salário percebido pelo empregado. Para a comprovação do respectivo pagamento, as empresas deverão fazê-lo com recibo individual.

§ 2º – Estabelece multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de 01 (um) dia no pagamento de salário, e de 5% (cinco por cento) por dia, do período subsequente.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO COM CHEQUE OU DEPÓSITO

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

CLÁUSULA OITAVA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As Empresas fornecerão mensalmente, aos seus empregados, em até 02 (dois) dias úteis, após a data do pagamento de salário, demonstrativos de pagamento impresso, onde conste: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões, mensalidade associativa, assistência odontológica/dependente e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, INSS e outras que componham, ou seja, deduzidas no salário.

§ 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.

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS SALARIAIS - 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.

§ 1º - 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.

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

§ 3º - Fica estabelecido também que as empresas encaminhem até dia 30(trinta) de cada mês os valores das contribuições para emissão de boletos pelo Sindicato profissional.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 13° salário, podendo ser solicitado pelos mesmos, a qualquer tempo.

§ 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 13° salário.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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% (cem por cento).

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

§ 2º - É facultada às empresas a prorrogação de jornada e compensação de horas prevista 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;

§ 3º - 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 nº 1.510 de 2009 e 373 de 2011.

§4º - As empresas poderão estabelecer o 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 SEGUNDA - ABONO POR ANUENIO / BIENIO

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

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno compreende-se especificamente das **22h00min** de um dia até as **05h00min** do dia seguinte, e terá remuneração superior a do diurno, com um acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna, mesmo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, conforme estabelece a Súmula 213 de STF.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFLEXOS

As Empresas efetuarão a integração da média de horas extras habituais e do adicional noturno para remuneração de: férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e aviso prévio.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 a grupo de empregados 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 SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

As empresas deverão apresentar ao Sindicato Laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2023, até **31/01/2023.**

§ 1º – As empresas que não atenderem o prazo previsto no caput desta cláusula, estarão sujeitas ao pagamento da multa de 30% (trinta por cento) do salário normativo por trabalhador envolvido, cujo pagamento deverá ocorrer até 30/06/2023, 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 da criação de um Fundo, que será utilizado para campanhas de conscientização do trabalhador.

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

Auxílio Alimentação

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

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

As empresas concederão aos(às) seus(suas) empregados(as) com salário nominal igual ou inferior a 4,5 pisos da categoria considerando o valor do piso salarial, ou seja, aqueles que recebem salário igual ou menor que R$6.481,71(seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e setenta e um centavos), mensalmente, a partir de 1º. de junho de 2022, um vale compras no valor de **R$187,54 (cento e oitenta e sete reais e cinquenta e quatro centavos)**, correspondente a 12% do piso em 01 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),** correspondente a 12% do piso em vigor em 01 de janeiro de 2023, ou uma cesta básica de alimentos mantida a mesma composição da CCT anterior.

§ 1º - Fica estabelecida a composição dos itens abaixo:

ITEM QUANT. DESCRIÇÃO MARCA

03 PACOTES DE ARROZ LONGO FINO TIPO 1 C/ 5KG

03 PACOTES DE FEIJÃO CARIOCA TIPO 1 C/1KG

03 LATAS DE ÓLEO DE SOJA COM 900ml

03 PACOTES DE AÇÚCAR REFINADO C/ 1KG

02 PACOTES DE CAFÉ MOÍDO (SELO ABIC) C 0,5KG

01 PACOTE DE MACARRÃO ESPAGUETE C/ 500G

01 LATA DE EXTRATO DE TOMATE C/ 340G

01 PACOTE DE LEITE EM PÓ INTEGRAL C/ 0,200KG

01 PACOTE DE FARINHA DE TRIGO ESPECIAL C/ 1KG

01 PACOTE DE FARINHA DE MANDIOCA CRUA C/ 0,5KG

01 LATA DE ERVILHA EM CONSERVA / SELETA DE LEGUMES

01 KG SAL REFINADO

01 LATA DE MILHO VERDE C/ 140G

01 LATA DE SARDINHA EM CONSERVA C/ 135G

01 LATA DE ACHOCOLATADO (NESCAU OU TODDY) C/ 200G

01 PACOTE DE BISCOITO CREAM CRACKER

01 PACOTE DE BISCOITO MAISENA C/ 200G

01 LATA DE GOIABADA C/ 300G

01 PACOTE DE FUBÁ C/ 0,5KG

01 PACOTE DE SABÃO EM PÓ (OMO) C/ 800G

01 LITRO DE AMACIANTE DE ROUPAS (YPÊ)

01 PEÇA DE CREME DENTAL C/ 180G

04 PEÇAS DE SABONETE (LUX) 90G

01 LITRO DE ALVEJANTE COM CLORO

§ 2º - Todos os empregados terão direito a este benefício a partir de sua contratação, em qualquer modalidade e para todos os tipos de contrato de trabalho, inclusive nos contratos como temporário ou part time, bem como para os que estiverem em férias, exceto aqueles que faltarem sem justificativas, e os que ingressarem no trabalho com atraso acima de dez minutos, a não ser que compense o atraso no próprio dia.

§ 3º - Para concessão deste benefício os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas injustificadas servirão de motivo para a não concessão no mês da ocorrência;

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

§ 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 - A empregada afastada pôr licença maternidade terá direito ao recebimento do Vale Compras ou cesta de alimentos pelo mesmo período;

§ 7º - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R$ 13,00 (treze reais), por empregado.

§ 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 auxílio doença acidentário ou 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), até o limite de 120 horas mensais, receberão mensalmente um Vale Compras no valor que corresponda a 60% (sessenta por cento) do valor negociado nesta cláusula para os funcionários mensalistas no valor correspondente: de **R$ 112,52** (cento e doze reais e cinquenta e dois centavos) a partir de 1º de junho de 2022, e de **R$116,04** (cento e dezesseis reais e quatro centavos) a partir de 1º. de janeiro de 2023, com desconto em folha de **R$6,50** (seis reais e cinquenta centavos) por empregado.

§ 11º - Deverão as empresas manter o benefício concedido no início da vigência desta convenção coletiva (seja cesta in natura ou vale alimentação) pelo período mínimo de seis meses, sendo que em caso de necessidade de alteração da forma de concessão do benefício (de cesta de alimentos para vale compras e/ou vive-versa) em período inferior ao ora convencionado, deverão as empresas negociar diretamente com o Sindicato profissional;

§ 12º - Para a Convenção Coletiva, cuja vigência será de junho/2022 a maio/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 junhho/2022.

§ 13º - As empresas se obrigam a entregarem mensalmente, ao Sindicato dos Empregados uma cesta de alimentos, igual à que está sendo fornecido aos seus empregados, a fim de que este tenha a possibilidade de comprovar o valor e a qualidade dos produtos da mesma.

§ 14º - Com relação as nutricionistas ficam assegurada as mesmas condições, inclusive de desconto, com exceção do percentual de 12 % que continua calculado sobre o piso da categoria preponderante.

§ 15º - Para a Convenção Coletiva, cuja vigência será de 2023/2024, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO E DESCONTO DE REFEIÇÕES

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

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).

Parágrafo único - As empresas fornecerão refeições aos seus empregados, podendo efetuar o desconto em folha de pagamento, em valor equivalente a 1,2% (um vírgula vinte por cento) sobre o salário, limitado a **R$50,35** (cinquenta reais e trinta e cinco centavos).

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE COMPRAS EXTRAORDINÁRIO

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

EXCEPCIONALMENTE e valendo somente para esta CCT, restou ajustado o pagamento no dia 15.01.2023, de cesta extra no valor de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais) apenas para os empregados admitidos até 31.07.2022 e aplicável somente aos empregados que recebem salário igual ou menor que R$6.481,71(seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e setenta e um centavos).

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

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

As empresas concederão obrigatoriamente, até 180 dias após a admissão do empregado e sem carência, o 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 filhos de até **16 (dezesseis)** anos.

§ 1º - Serão inclusos sem carência em qualquer procedimento médico, a partir do 1º dia útil após o fornecimento da Assistência Médica;

§ 2º - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica Hospitalar, mediante manifestação por escrito de próprio punho.

§ 3º - Para manutenção do plano de assistência médica hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto máximo de 40% (quarenta por cento) sobre o custo individual da assistência médica limitado ao desconto máximo de R$71,00 (setenta e um reais) mensais por participante, ou desconto fixo de R$46,00 (quarenta e seis reais) por vida, com fator moderador em todas as consultas, exceto atendimentos de emergência, no valor unitário de R$ 31,00 (trinta e um reais), com aplicação em todas as faixas salariais.

§ 4º - O limite de desconto citado no parágrafo 3º será valido somente para os planos em enfermaria, previstos nas leis 9.656/98 e 9.9641/00. Ficando estabelecido que, para os planos com direito a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos;

§ 5º - Os empregados que desejarem manter o plano de assistência médica hospitalar para os filhos que completarem **16 (dezesseis)** anos poderá fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor total referente à participação do filho;

§ 6º - As Empresas se obrigam, sempre que solicitado pelo sindicato laboral, a exibir formalmente o valor que está sendo pago a título de Assistência Médica Hospitalar;

§ 7º - Comprovado pelo empregado(a) que se submeterá a cirurgia, marcada anteriormente à comunicação de dispensa, sem justa causa, a Empresa manterá o pagamento do plano de Assistência Médica Hospitalar até um mês após a realização da cirurgia;

§ 8º - Os empregados afastados por auxílio doença ou acidente do trabalho, continuarão nos planos de assistência médica hospitalar até 12 meses sem custo para os mesmos. Após os 12 (doze) meses de afastamento, a empresa deixa de ter a obrigatoriedade de mantê-lo no plano de médico hospital. Para tanto a empresa deverá comunicar o empregado afastado que poderá continuar no plano de assistência médica hospitalar, desde que assuma o custo total do benefício.

§ 9º - Para a aplicação do parágrafo oitavo desta clausula o empregado deverá ser comunicado por correspondência registrada pela empresa e terá uma carência de 60 (sessenta) dias, a partir da sua ciência caso não queira continuar no plano de assistência médica hospitalar, autorizará a empresa a proceder a sua exclusão.

§ 10º – De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de Saúde, os empregados dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, estes podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito há 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.

§ 11º - Na negociação da próxima CCT em junho/2023 as partes retomarão a discussão para que quaisquer empregados que desejarem incluir o cônjuge no plano de Assistência Médica Hospitalar, no sentido de que somente poderão fazê-lo assumindo o pagamento do valor integral do custo do plano de saúde referente à participação do cônjuge.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuírem creches próprias ou contratadas, reembolsarão as(os) empregadas(os) com filhos de até 06 (seis) anos de idade 30% (trinta por cento) do salário normativo, para aqueles que recebem salários até 1,5 pisos. Acima deste valor as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, pôr mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

§ 1º – As (os) empregadas(os) com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do Filho e declaração da entidade creche;

§ 2º – Para recebimento do reembolso previsto no “CAPUT” da cláusula, a(o) empregada(o) deverá apresentar recibo do pagamento da entidade no prazo máximo de 30 dias da data do respectivo pagamento;

§ 3º – 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 nº 1 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria nº 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

Todos os empregados ativos da empresa abrangida pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão direito a seguro de vida e/ou de acidentes pessoais, garantidas as seguintes coberturas mínimas:

ACIDENTES PESSOAIS: MORTE NATURAL, R$ 20.000,00 (vinte mil reais), INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE, indenização de R$ 20.000,00 (vinte mil reais); INVALIDEZ PARCIAL POR ACIDENTE para empregado até 65 anos, indenização de R$ 20.000,00 (vinte mil reais); MORTE POR ACIDENTE, indenização de R$ 20.000,00 (vinte mil reais); Invalidez por acidente para Empregados acima de 65 anos, indenização de R$ 20.000,00 (vinte mil reais).

§ 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 possuírem seguro de vida poderão manter seu atual sistema de desconto e cobertura, mas obedecido ao mínimo de capital e cobertura indicados no parágrafo primeiro.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

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

As empresas, com 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, se obrigam a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de **AUXILIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLOGICA**, **A CATEGORIA PROFISSIONAL** o valor de R$ 20,00 (vinte reais) por empregado ativo na base territorial do Sindicato profissional. O pagamento será realizado até o dia 10 (dez) de cada mês.

§ 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 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia;

§ 3º - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e a relação nominal dos empregados com valor, 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 laboral se compromete a oferecer de forma gratuita ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA a todos os empregados ativos das referidas empresas, com as coberturas exigidas pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), onde o Sindicato se compromete a fazer as devidas inclusões utilizando as informações contidas 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 - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - READMISSÃO SEM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Não será admitido contrato de experiência quando se tratar de readmissão de empregado para o mesmo cargo, para o 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 serviços 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 - CONTRATO 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, desde que com trabalho igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês terão direito ao 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 confirmada a atividade, por justo motivo não puder comparecer, não será aplicada nenhuma penalidade comprovando no prazo de 48 horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BENEFÍCIOS NÃO INTEGRAÇÃO

Fica estabelecido que, uma vez cumpridas todas as obrigações previstas na presente convenção, eventuais benefícios concedidos pelas empresas a seus empregados, a exemplo de cesta básica de alimentos, refeições subsidiadas pelo empregador e outros benefícios de qualquer natureza não terão caráter remuneratório, não se integrando ao salário para quaisquer efeitos, isto como condição de concessão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes práticos operacional não poderá ultrapassar a 06 (seis) horas, uma única vez, acrescido de alimentação e vale transportes.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CARTA AVISO DE DISPENSA

O empregado demitido sob 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 do empregado recusar-se a assinar a carta de dispensa, está deverá ser lida e assinada pôr 02 (duas) testemunhas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

O recibo de quitação de rescisão ou pedido de demissão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência (HOMOLOGAÇÃO) do respectivo Sindicato.

§ 1º - Para as rescisões contratuais serão utilizados os documentos:

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA:

COMUNICADO DE DISPENSA (AVISO PRÉVIO – datado e assinado pelo empregador e trabalhador)

01 CÓPIA DO ASO DEMISSIONAL OU ASO VÁLIDO (ATESTADO

DE SAUDE OCUPACIONAL)

05 VIAS DO TRCT (TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO) E TERMO DE HOMOLOGAÇÃO

01 CÓPIA DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISORIAS

GRRF (GUIA DE RECOLHIMENTO RESCISÓRIO DO FGTS)

COMPROVANTE DE PAGAMENTO DA GRRF (conferir se o código identificador é o mesmo do demonstrativo)

GUIA DO SEGURO DESEMPREGO WEB (assinado pelo empregador ou preposto)

EXTRATO PARA FINS RESCISÓRIOS DO FGTS

CHAVE DE CONECTIVIDADE (se houver mais de um extrato, trazer todas as chaves correspondentes)

CARTA DE REFERÊNCIA AO TRABALHADOR (assinada e carimbada)

FICHA DE ATUALIZAÇÃO DA CTPS (CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDENCIA SOCIAL)

CTPS ATUALIZADA JÁ EM PODER DO TRABALHADOR.

PEDIDO DE DEMISSÃO:

CARTA DE PEDIDO DE DEMISSÃO FEITO DE PROPRIO PUNHO PELO TRABALHADOR (datado e assinado pelo trabalhador)

01 CÓPIA DO ASO DEMISSIONAL (ATESTADO DE SAUDE OCUPACIONAL)

03 VIAS DO TRCT (TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO) E TERMO DE HOMOLOGAÇÃO

01 CÓPIA DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISORIAS

EXTRATO PARA FINS RESCISÓRIOS DO FGTS

CARTA DE REFERÊNCIA AO TRABALHADOR

FICHA DE ATUALIZAÇÃO DA CTPS (CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDENCIA SOCIAL)

CTPS ATUALIZADA

PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão poderá ser efetuado por depósito bancário na conta do trabalhador, e deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

I - O décimo dia, imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou:

II - O décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior;

§ 3º - O não pagamento das verbas rescisórias nos prazos convencionais implicará em pagamento de multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário;

§ 4º - Após o pagamento das verbas rescisórias, a empresa terá o prazo de até 30 dias para encaminhar todos os documentos descritos no parágrafo 1o da clausula, para o sindicato realizar a conferência. E a empresa deverá informar o contato do trabalhador para que o sindicato convoque o mesmo para realizar a homologação. Em seguida, o sindicato observando quaisquer pendencias/irregularidades por parte da empresa, estará entrando em contato com o setor responsável para sanar todas as pendencias/irregularidades, para assim realizar a homologação. A não entrega da documentação nos prazos previstos, implicará na multa prevista na clausula – multa por descumprimento;

§ 5º - O Sindicato terá o prazo de até 15 dias uteis para convocar o trabalhador e realizar a homologação em sua sede ou nas dependências da empresa e na presença do representante sindical e trabalhador;

§ 6º - As empresas irão realizar a "baixa na CTPS" no ato do desligamento e encaminhar o trabalhador para realizar o exame médico DEMISSIONAL, se for o caso;

§ 7º - Os documentos de obrigação para a homologação não serão de responsabilidade do trabalhador a entrega para a homologação, e sim da empresa;

§ 8º - Todos os documentos deverão estar devidamente assinados pela empresa, em todos os campos de obrigação;

§ 9º - O aviso prévio trabalhado sem redução de jornada, equivale a aviso prévio inexistente;

§ 10º - 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;

§ 11º - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste de salários (data base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador. A presente clausula não exime a multa que antecede a data base, de acordo com o artigo 9º da Lei. Exceto no caso de encerramento de contrato de prestação de serviços da empresa, junto com o tomador, devidamente comprovado;

§ 12º - Demissões em massa, em casos de perda de contrato de unidade ou por motivo de força maior, um representante da empresa/preposto acompanhará as homologações.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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

De acordo com a Lei 12.506/2011 e Nota técnica 184 expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o aviso prévio proporcional terá variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço prestado pelo empregado na mesma empresa ou empregador. Para toda a relação contratual que supere 01 (um) ano de duração, 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 12.506/2011 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 13º 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";

§ 5º - 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, o empregado comprovar a obtenção de um novo emprego através de correspondência da futura empresa, solicitando seu afastamento. A não comprovação da obtenção de novo emprego, dá o direito de a empresa descontar o aviso prévio.

§ 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 o 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 mesmo por um período de 05 (cinco) dias, para encerramento de pendências.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

O empregado com mais de 50 (cinquenta) anos de idade e, no mínimo, com 03 (três) anos de trabalho na mesma empresa, quando demitido sem justa causa, fará jus a um aviso prévio de 60 (sessenta) dias. Sendo 30 (trinta) dias trabalhados e 30 (trinta) dias indenizados ou 60 (sessenta) dias indenizados, sem prejuízo das demais garantias, sob todas as formas previstas na lei.

§ Único - Este benefício não será acumulativo com a Lei 12.506/11, garantindo a aplicação mais benéfica ao trabalhador.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 efetivado.

§ 1º - A contratação de trabalho temporário somado ao período considerado como de experiência não poderá ultrapassar o prazo de até 180 dias.

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

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

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

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TEMPO PARCIAL (PART TIME)

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

§ 1º - O Salário a ser pago aos empregados sob regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral;

§ 2º - 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;

§ 3º - Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão realizar horas extras;

§ 4º – Fica expressamente vedada a contratação na modalidade de trabalho intermitente de que trata o parágrafo 3º. do artigo 443 da CLT alterado pela lei 13.467/2017.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Será considerado pessoa portadora de deficiência para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8213/91, aquele empregado que possui limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NAS SUBSTITUIÇÕES EVENTUAIS TEMPORÁRIAS, O SUBSTITUTO FARÁ JUS À DIFERENÇA

Será garantido ao empregado admitido para substituir outro o menor salário pago a 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 garantia prevista nesta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE GESTANTE

Garantia de emprego e salários à empregada gestante, nos termos do art. 7º, inciso XVIII e art. 10, Inciso II, alínea “b”, do Capítulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, e Lei 9.029 de 03/04/95, 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 por mútuo acordo entre a empregada e a empresa, com assistência do respectivo Sindicato Profissional;

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

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

§ 5º - As empresas que necessitarem transferir empregada gestante, será realizada desde que a unidade seja atendida por transporte regular ou ofereça condições de locomoção, com a participação do Sindicato;

§ 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 dias após a demissão com início antes da dispensa, será garantida a reintegração da empregada; e

§ 7º - A emprega gestante, ou lactante será afastada de atividades e/ou operações consideradas insalubres em qualquer grau, desde que recomendada pelo médico do trabalho responsável pelo PCSMO da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

Assegura-se às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §1º e §2º do art. 389 da CLT.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ESTABILIDADE - AUXÍLIO DOENÇA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que sofreu acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 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.

§ Único - No caso de doença profissional será garantido o mesmo benefício, desde que comprovado pela realização de perícia.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 início da estabilidade previsto nesta clausula, 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 subcláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa, e/ou a não comunicação ao empregador em até 60 dias após o início da estabilidade, prevista nesta cláusula;

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE REVEZAMENTO 12X36

A partir de 22 de novembro de 2019, as empresas que atuam em hospitais, Supermercados/Hipermercados, Presídios, CDPs e quaisquer outras atividades que serão realizadas nas unidades dos contratantes/tomadores de serviços, e necessitarem adotar o regime de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, deverão realizar acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 compensado com a redução na jornada diária de trabalho, mediante aprovação em assembleia promovida pelo sindicato laboral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE

Garantia aos empregados estudantes de abono de falta 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.

§ 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 QUINQUAGÉSIMA - CALAMIDADE PÚBLICA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 antecedência mínima de dois dias uteis, antes do início do período de gozo;

a) O não pagamento no prazo estabelecido implicará no pagamento das 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 possíveis de cancelamento ou reprogramação, devidamente comprovadas pelo empregado;

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

§ 4º - As empresas, com a solicitação/concordância do empregado e a devida anuência do sindicato, poderão conceder férias em 03 (três) períodos, sendo 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 TERCEIRA - 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) **0**3 (três) dias úteis de trabalho consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

b) **0**3 (três) dias úteis de trabalho consecutivos, em virtude do casamento;

c) 05 (cinco) dias úteis de trabalho consecutivos, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

d) **0**1 (um) dia para doação de sangue, devidamente comprovada;

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

§ 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).

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO - MÃE ADOTANTE

As empregadas adotantes terão garantia de emprego na forma da Lei nº. 10.421 de 15 de Abril de 2002.

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

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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, 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 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 de custo de cada item, demonstrado através de nota fiscal.

Insalubridade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

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

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

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

Exames Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES PERIÓDICOS: PCMSO/NR7

Nos termos da faculdade contida na Portaria nº 8 do Ministério do Trabalho, de 09 de Maio de 1996, artigo 01, item 7.3.1.1.1., fica estabelecido que as empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e até 50 (cinquenta) empregados, 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.

§ Único – do desenvolvimento PCMSO – O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

a) admissional; (107.008.8/8/13);

b) periódicos; (107.009.6/13);

c) de retorno ao trabalho (107.010.0/13);

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

e) demissional; (107.012.6/13).

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

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 pelo empregado entregue imediatamente, quando do retorno ao trabalho.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 considera inapto, a mesma efetuará pagamento dos dias não cobertos por aquele Órgão até a solução do impasse.

§ Único – Não se aplica o estabelecido nesta cláusula quando o próprio empregado julgar-se incapacitado para o desempenho de suas atividades.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRIMEIROS SOCORROS

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

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ao direito das mulheres e combate à violência contra a mulher;

- Prevenção do câncer de mama e próstata.

§ Único – O estabelecido acima, não exclui qualquer iniciativa ou programa já existente da empresa para coibir as práticas de assédio moral, sexual ou discriminatória no local de trabalho.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a providenciar socorro ao empregado com urgência, em caso de acidentes, mal súbito, ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As Empresas permitirão ao Sindicato 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, respeitadas as normas internas de seus clientes.

§ 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 dos empregados local apropriado, em suas próprias dependências, a fim de facilitar a sindicalização de seus empregados, desde que previamente autorizado pelo cliente.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 exercício de mandato sindical, mediante prévio aviso do Sindicato do Empregados, com o mínimo de 05 (cinco) dias de antecedência.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DOS MEMBROS ELEITOS DO SINDICATO PROFISSIONAL

É vedada a dispensa de todo e qualquer empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura à qualquer cargo nas eleições sindicais do Sindicato profissional e, se eleito, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei, devidamente apurada em inquérito.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao sindicato profissional as listagens da relação nominal dos empregados ativos da contribuição Sindical (quando houver/autorizado), Assistencial, Confederativa, Mensalidade Associativa, auxilio assistência odontológica e outros descontos, contendo: nome, data de admissão, função, unidade, RG, CPF, PIS, CTPS, salário e o valor do desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias antes do vencimento 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 OITAVA - 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 SEXAGÉSIMA NONA - R. S. C. / DOCUMENTAÇÃO

As Empresas fornecerão, mediante solicitação individual, do empregado, para fins previdenciários, a Relação de Afastamento e Contribuições, bem como, qualquer outra documentação, no prazo de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - FICHA DE REGISTRO

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas como obrigação de fazer descontarão em folha de pagamento as mensalidades sociais dos seus empregados, no percentual de 2,5% (dois e meio por cento) limitado a R$ 50,00 (cinquenta reais).

a) Por deliberação da diretoria do Sindicato no mês que for descontada a Contribuição Assistencial não será descontada a mensalidade associativa dos associados;

§ 1º - O Sindicato remeterá as empresas, em tempo hábil para processamento, a listagem dos sócios para o desconto.

§ 2º - As empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem o não recolhimento.

§ 3º - Os recolhimentos serão efetuados nas guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

§ 4º - Obrigam-se as empresas a comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e relação nominal contendo: nome, data de admissão, salário e o valor da contribuição, até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES 2022/2023

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

Aplica-se a presente Convenção Coletiva de Trabalho a todos aqueles empregados cujo desempenho profissional contribua de forma direta ou indireta para a consecução e desenvolvimento da atividade econômica das Empresas representadas pelo SINDERC - SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO na base territorial dos sindicatos profissionais convenentes.

As empresas como obrigação de fazer se obrigam a descontar em folha de pagamento de todos os empregados associados ou não, que prestem serviços na base territorial do Sindicato Profissional, representados por este, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), os seguintes percentuais:

1. O valor percentual de 2,5% (dois e meio por cento) sobre o salário nominal de cada empregado, limitado ao teto de R$ 50,00 (cinquenta reais) mensalmente;

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 10 (dez) do mês subsequente ao desconto remetendo seu comprovante e relação nominal dos empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

b) os descontos e os recolhimentos da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, foram aprovadas nas ASSEMBLEIAS GERAIS EXTRAORDINÁRIAS, realizadas em 22/03/2022, as 10h em primeira convocação e as 11h em segunda e última convocação, na Estrada do Ferraz, 112, Jardim Iporanga, Sorocaba/SP, CEP 18087-172, que autorizaram a celebração da presente normal coletiva, com a convocação aos associados e não associados, conforme Editais publicados no Jornal Folha de São Paulo do dia 16 de março de 2022, terça-feira, nos termos do artigo 513, “e” da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, que abrange indistintamente todos os integrantes da categoria profissional representada.

c) fica efetivamente garantido o direito de oposição dos trabalhadores quanto a contribuição assistencial, de revigoramento, de reforço sindical ou outras da mesma espécie, ressalvada somente a contribuição associativa, bastando uma notificação por escrito, com prazo suficiente para manifestação sem exigência de comparecimento pessoal do trabalhador em qualquer local, salvo contribuição sindical autorizada.

§ 1º - Obrigam-se as empresas em comprovar o recolhimento, remetendo o comprovante e relação nominal com o respectivo desconto, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente 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 virgula trinta e três por cento) ao dia.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

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 da relação de funcionários **SEFIP**. O pagamento poderá ser dividido em 3 parcelas sendo o primeiro pagamento em **30/07/2022** e os demais em **30/09/2022** e **30/11/2022**, respectivamente, na forma da seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR – R$
De 00 a 20 funcionários	R$ 1.100,00
De 21 a 50 funcionários	R$ 2.500,00
De 51 a 100 funcionários	R$ 3.500,00
De 101 a 250 funcionários	R$ 5.000,00
De 251 a 500 funcionários	R$ 8.000,00
De 501 a 1.000 funcionários	R$ 18.000,00
De 1.001 a 2.000 funcionários	R$ 26.000,00
Acima de 2000 funcionários	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), além de juros de 1 % ao mês e correção monetária.

§ 2º - **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$ 6,00 (seis reais) mensal por empregado para as empresas associadas e R$ 10,00 (dez reais) mensal por empregado para as empresas não associadas, para auxiliar no custeio de benefícios 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

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

CLÁUSULA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL - VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 À 31/05/2023

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

1º	A cotação prevista não pode ser inferior a 1 (um) salário mínimo vigente, observado o limite máximo de 20 (vinte) salários para a empresa e local vigente.

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

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PROCESSOS TRABALHISTAS

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 05 (cinco) dias. As partes declaram que sempre prezarão pela composição amigável dos conflitos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - COMPETÊNCIA

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CADASTRO DE EMPREGO

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

Disposições Gerais

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

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

ALESSANDRA APARECIDA BALDINO BERCIO
Secretário Geral
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM REFEICOES DE SOROCABA E REGIAO
SINDIREFEICOES TS SOROCABA

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLÉIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - EDITAIS PUBLICADOS

Anexo (PDF)