

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:

RJ000274/2017

DATA DE REGISTRO NO MTE:

16/02/2017

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

MR008440/2017

NÚMERO DO PROCESSO:

46215.002334/2017-50

DATA DO PROTOCOLO:

10/02/2017

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS REFEICOES RAPIDAS(FAST FOOD) E AFINS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDIREFEICOES-RJ, CNPJ n. 32.316.366/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO RICARDO NASCIMENTO DE OLIVEIRA;

E

SINDICATO DAS EMPR DE REF COLET D EST DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 39.113.303/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDMUNDO DE SOUZA THOME;

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 janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas, de Fornecimento de Refeições Prontas ou Congeladas, Que Sejam Confeccionadas Dentro da Empresa Contratante ou em Unidade Fora para Serem Transportadas, Trabalhadores em Empresas de Fornecimento de Ticket's, Vales Refeições, Cestas Básicas, Trabalhadores em Empresas de Refeições para Serem Servidas à Bordo de Aeronaves, e Trabalhadores em Cozinhas Industriais e Afins**, com abrangência territorial em RJ.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - APLICABILIDADE

DA APLICABILIDADE.

O presente instrumento coletivo de trabalho aplica-se as Empresas e os Empregados ligados a Categoria de REFEIÇÕES, composta pelas Empresas que fornecem Refeições Coletivas, Refeições Convênios, Merendas e Refeições Escolares, Cozinhas Industriais, Refeições Transportadas, Refeições a Bordo de Aeronaves, Refeições Hospitalares dentre outras do Estado do Rio de Janeiro, sendo estas inscritas ou não no Conselho Regional de Nutrição.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL E FIXAÇÃO DOS PISOS MÍNIMOS E PROFISSIONAIS

Os Salários Mínimos Profissionais da Categoria, e das Profissões abaixo discriminadas praticados nas Empresas a partir de 1º de janeiro de 2017, serão os seguintes:

- Salario Mínimo Profissional da Categoria (ASG): **R\$ 1.194,88**.

- Salario Profissional de Cozinheiro, Cozinheiro Escolar ou Merendeira, Magarefe/Açougueiro, e Padeiro/Confeiteiro e Saladeira (o): **R\$ 1.344,20**.

Parágrafo Primeiro: As empresas reajustarão os demais salários acima dos salários mínimos e profissionais da categoria até o limite de R\$5.500,00 com 6% (seis por cento) sobre os salários praticados em janeiro de 2016, a partir de 01 de janeiro de 2017, com exceção das empresas que aderiram ao parcelamento de índice previsto na cláusula 5º da CCT 2016 (PMPT) que deverão fazê-lo sobre o salário estabelecido no mês em que ocorreu a última parcela do reajuste. Acima do teto de R\$ 5.500,00 será aplicado o reajuste fixo de R\$ 330,00 acrescido de livre negociação.

Parágrafo Segundo: As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações salariais concedidas, compulsória ou espontaneamente no período de 1º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016, a exceção do aumento real, alcance da maioria, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo ou função, estabelecimento e equiparação salarial.

Parágrafo Terceiro: Os salários dos empregados admitidos após 1º de janeiro de 2016 serão reajustados proporcionalmente, ao número de meses trabalhados, respeitados os paradigmas correspondentes.

Parágrafo Quarto: As Empresas se comprometem a instituir a partir da próxima CCT, um novo salario mínimo profissional, intermediário, que vise alcançar funções que ainda hoje se encontram a descoberto.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REVISÃO DE PAGAMENTO

As Empresas farão a revisão do pagamento de qualquer funcionário, que por erro administrativo tenha sido prejudicado financeiramente com direito ao ressarcimento em cinco dias úteis depois de comprovado o erro do Empregador.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO COM CHEQUE OU DEPÓSITO

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO MENSALIDADES ASSOCIADOS

As Empresas serão obrigadas a descontar em folha de pagamento, as mensalidades sindicais de seus empregados, desde que estes tenham autorizado o desconto e o **SINDIREFEIÇÕES-RJ**

encaminhando as empresas, relação dos empregados associados com suas autorizações, até o 10º (décimo) dia do mês do desconto.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

Quando da ocorrência de horas suplementares a jornada normal de trabalho, a remuneração dessas horas, será feita conforme a norma legal vigente.

Parágrafo Primeiro: Na ocorrência do feriado coincidir com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia, durante a semana respectiva.

Parágrafo Segundo: As horas suplementares, realizadas após o fechamento da folha de pagamento do mês em curso serão pagas em folha de pagamento do mês subsequente.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Será considerado adicional noturno trabalho realizado no período das 22 horas às 05 horas da manhã como prevê a legislação vigente.

Parágrafo Único: O adicional noturno a ser pago é de 35% (trinta e cinco por cento), sobre o salário diurno.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE

Aos empregados que prestam serviço nas dependências de hospitais e que tenham contato direto com o paciente será pago Adicional de Insalubridade no mesmo grau praticado pelo cliente (tomador do serviço).

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

É devido o pagamento do adicional de periculosidade aos empregados de Empresas de fornecimento de refeições para serem servidas a bordo de aeronaves (catering aéreo) que exerçam atividades relacionadas à carga e descarga de alimentos nas aeronaves na medida em que tal atividade é exercida dentro da área de reabastecimento da aeronave. Todo o pátio de estacionamento de aeronaves e toda pista de aeroporto configura área de risco tal como fixada na NR 16/MTE para os empregados que ali trabalhem durante o abastecimento de combustível das aeronaves, ainda que não executem estas atividades diretamente.

Parágrafo Único: O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário básico. Identificado o labor em área de risco, é

devido o adicional de periculosidade, com reflexos nas demais parcelas de natureza salarial, tais como: horas extras, adicional noturno, décimo terceiro salário etc.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE ANUÊNIO

Em razão da descontinuidade da concessão do percentual, a título de Anuênio, os empregados que, por força das Convenções Coletivas anteriores, adquiriram o Direito a esse adicional, computados no período de 01 de agosto de 1990 até 31 de agosto de 1999, continuarão percebendo os valores correspondentes, a esse título, devidamente discriminados no contracheque e sobre os salários vigentes.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUEBRA DE CAIXA

Todo o empregado no exercício permanente da função de "Operador de Caixa", receberá mensalmente, a título de "Quebra de Caixa", o valor fixo de R\$ 68,00 (sessenta e oito reais), salvo se o empregador optar por não descontar as diferenças negativas ocorridas no caixa. Neste último caso, o empregador deverá notificar previamente ao mês em que o adicional não será mais pago, todos os funcionários que o recebem, até o último dia do mês anterior.

Parágrafo Primeiro: A conferência dos valores de Caixa será realizada na presença do empregado responsável e um demonstrativo simples com um resumo de todas as diferenças negativas deverá ser apresentado ao empregado mensalmente, para totalizar os descontos a serem procedidos, caso haja.

Parágrafo Segundo: O valor mensal definido no caput desta cláusula, quando a empresa optar por proceder aos descontos, incidirá na parcela do mês correspondente, para efeito de cálculo de décimo terceiro, férias e parcelas rescisórias. Todavia, desobriga-se o empregador de pagar tal adicional no mês em que o empregado gozar férias, a título de décimo terceiro salário e aviso prévio indenizado.

Parágrafo Terceiro: A "Quebra de Caixa", quando o empregador optar por descontar as diferenças negativas ocorridas no caixa, é um adicional devido aos empregados que ocupam a função de "Operador de Caixa".

Parágrafo Quarto: O referido adicional poderá ser desvinculado a qualquer tempo, a partir do momento que a empresa optar por não mais descontar as diferenças negativas ocorridas no caixa, conforme previsto no caput desta cláusula.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO AO IDOSO

Quando da dispensa imotivada de empregado com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, por iniciativa do empregador, fica assegurado o direito ao recebimento, a título de benefício, de uma quantia correspondente 01 (uma) vez sua última remuneração, desde que o referido empregado tenha mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, não cumulativo com igual benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados, quando que vierem a desligar-se das empresas por motivo de aposentadoria, será pago a título de indenização, uma quantia equivalente a 02 (duas) vezes seu último salário nominal, desde que o mesmo tenha o mínimo de 10 (dez) anos consecutivos de trabalho naquela mesma empresa.

Parágrafo Único: Fica assegurado aos trabalhadores que tenham 5 (cinco) anos ou mais de contrato de trabalho ininterruptos na empresa e que faltem 12 meses (comprovados pela Previdência Social) para aposentadoria por tempo de serviço integral, a estabilidade garantida até a data da concessão da aposentadoria, salvo se dispensado por JUSTA CAUSA ou pedir demissão.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

As empresas fornecerão a todos os seus empregados uma GRATIFICAÇÃO NATALINA, por ocasião das festas de natal, que deverá ser depositada no cartão vale compras, até o dia 20 de Dezembro, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do cartão vale compras.

Parágrafo Primeiro: O empregado que tiver comparecimento pleno ao trabalho durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, respeitados os limites estabelecidos no Art. 473 da CLT, bem como, aquelas em que o trabalhador apresentar atestado médico, sendo que, os atestados concedidos pelos hospitais onde funcionam as unidades não terão validade, excetuando-se os casos de emergência que serão válidos, terá direito a concessão de mais um **acréscimo** de 50% (cinquenta por cento), totalizando 100% do valor do cartão vale compras, a ser depositado, a título de Gratificação Natalina.

Parágrafo Segundo: As empresas poderão descontar do empregado, somente no mês de dezembro, até o valor de R\$ 19,80 (dezenove reais e oitenta centavos), quando ocorrer à **concessão integral do benefício** objeto desta, ou seja, 100% (cem por cento) do cartão vale compras. Caso contrário, somente será devido o desconto até o valor de R\$ 9,90 (nove reais e noventa centavos).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE COMPRAS

As empresas concederão aos trabalhadores que lhe prestam serviço, seja como empregado contratado, como terceirizado por meio de agências de emprego ou empresa interposta de serviços temporários até o dia 10 (dez) de cada mês, **VALE COMPRAS** no valor de R\$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais) mensalmente, sob a forma de cartão vale compras, a partir da efetivação da contratação (desde que tenha trabalhado no mínimo 15 dias no mês dessa efetivação) e, inclusive quando o empregado gozar de férias.

Parágrafo Primeiro: Para concessão deste benefício o empregado deverá ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o cancelamento do benefício, no mês em que elas ocorrerem.

Parágrafo Segundo: Consideram-se faltas justificadas, aquelas em que o trabalhador apresentar atestado médico, sendo que, os atestados concedidos pelos hospitais onde funcionam as unidades só terão validade nos casos de emergência, somente com relação a este benefício.

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão descontar do empregado até o valor de R\$ 19,80 (dezenove reais e oitenta centavos) mensalmente.

Parágrafo Quarto: O empregado afastado por motivo de doença e acidente de trabalho terá direito ao recebimento do vale compras, somente, durante os seis primeiros meses de afastamento.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas que não possuem restaurantes para ser utilizado pelos seus empregados ou por qualquer outra razão não fornecerem refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 12,00 (doze reais) por dia trabalhado, sob a forma de cartão.

Parágrafo Único: As empresas que fornecerem auxílio refeição aos seus empregados só poderão efetuar o desconto em folha de pagamento do valor equivalente de até R\$ 2,20 (dois reais e vinte centavos), ressalvada outras vantagens já adquiridas e por elas praticada.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão obrigatoriamente, após o vencimento do contrato de experiência, assistência médica hospitalar aos seus empregados com cobertura de consultas, exames, cirurgias e internações, facultando-se a coparticipação dos mesmos até o limite de 30% (trinta por cento) do custo do referido plano.

Parágrafo Primeiro: Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de assistência médica.

Parágrafo Segundo: O SINDIREFEIÇÕES-RJ e o SINDERC/RJ, juntos ou separadamente, realizarão estudos, consultas de preços ou licitações com as prestadoras de serviços médico/odontológico/hospitalar, com a finalidade de viabilizar a implantação do melhor atendimento médico aos empregados bem como utilizando o grande número de trabalhadores representados em sua base de atuação para obter um menor custo para as empresas.

Parágrafo Terceiro: As empresas se obrigam a manter o benefício do plano de assistência à saúde caso o trabalhador seja afastado pela previdência social, por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os 6 (seis) primeiros meses de afastamento, bem como, deve-se observar a legislação pertinente.

Parágrafo Quarto: É vedada a cobrança e/ou desconto de qualquer valor ao empregado antes da concessão do referido benefício.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AMPARO SINDICAL SOCIAL FAMILIAR

Fica convencionado que o SINDERC-RJ, prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a este instrumento normativo, serviço de amparo assistencial em caso de incapacitação permanente ou temporária para o trabalho ou falecimento, por meio, ou não, de organização gestora especializada de inteira responsabilidade do sindicato patronal "SINDERC-RJ", amparados ou não por seguros de vida em grupo ou qualquer benefício análogo.

Parágrafo Primeiro: Os valores, requisitos, penalidades, e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no "Manual de Concessão do Amparo Sindical Social Familiar", divulgado no site do sindicato patronal "SINDERC-RJ", bem como no site www.assistenciasociaisindical.com.br

Parágrafo Segundo: Para efetiva viabilidade financeira deste Amparo Sindical Social as empresas, inclusive aquelas que ofereçam qualquer benefício análogo, compulsoriamente a título de contribuição social recolherão até o dia 10 de cada mês, o valor de R\$ 14,84 (quatorze reais e oitenta e quatro centavos) por trabalhador, consoante as normas e regras previstas no Manual de Concessão do Amparo Sindical Social Familiar.

Parágrafo Terceiro: Conforme entendimentos, os trabalhadores terão direito a essa assistência, para tanto, o empregador poderá descontar mensalmente de cada trabalhador, se assim desejar em folha de pagamento até a importância de R\$ 7,42 (sete reais e quarenta e dois centavos),

sendo o valor máximo permitido equivalente a 50% (cinquenta por cento) do custo da devida contribuição atribuído às empresas.

Parágrafo Quarto: O presente Amparo ofertado possui natureza iminentemente social, destinada tão somente aos empregados e seus familiares que dependam financeiramente ou ainda por declaração de próprio punho do empregado designando o contemplado por não se tratar de benefício aos herdeiros.

Parágrafo Quinto: Fica assegurado a partir desta, aos trabalhadores, 01 (um) bônus de 30% (trinta por cento) do piso salarial normativo, firmado por este instrumento, quando do nascimento de filhos ou por adoção, mediante apresentação pura e simples de documento que comprove o fato, certidão de nascimento ou documento de adoção. Deverão ainda os trabalhadores comunicarem por escrito a gestora ou aos sindicatos "SindiRefeiçõesRJ" ou "SINDER-CRJ", a situação a partir do sexto mês de gestação ou intenção da adoção, cabendo àquele que receber o comunicado encaminhar a quem de direito imediatamente, objetivando tão somente auxiliar nas despesas pós natalícias.

Parágrafo Sexto: Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverão constar a provisão financeira para cumprimento desse Amparo Social afim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o art. 444 da CLT.

Parágrafo Sétimo: Os trabalhadores que por alguma razão não tenham interesse neste Amparo Social, poderão apresentar sua oposição até o 10º (décimo) dia após a homologação dessa convenção coletiva e fazê-lo por manuscrito com documento em 03 (três) vias de igual teor com dois trabalhadores assinando juntamente como testemunha, anexando cópia da carteira de identidade, expondo as razões do desinteresse e encaminhar protocolando até 10 (dez) dias após o registro no "MTE/RJ" na sede do sindicato laboral "SindiRefeiçõesRJ" devendo ainda apresentar após protocolado ao departamento pessoal ou ao departamento devido de sua empresa. Não terão validade as comunicações feitas pelos trabalhadores fora do prazo, por meio de correio, cartório, email, fax ou diretamente à empresa, ficando o sindicato laboral, com a responsabilidade de enviar ao sindicato patronal "SINDER-CRJ" uma das vias protocoladas.

Parágrafo Oitavo: O descumprimento da presente cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme Arts. 186, 927 e 934 do código civil.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHE

As Empresas que não possuem creches próprias, ou contratadas reembolsarão os empregados (as) com filhos até 36 (trinta e seis) meses de idade, a partir da licença maternidade, no percentual de 40% (quarenta por cento), do piso da categoria, por mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

Parágrafo Primeiro: Estende-se o referido benefício também aos empregados (do sexo masculino) com filhos, nos termos previstos no caput da presente cláusula, nos seguintes casos: ausência da esposa, falecimento e, após a licença maternidade.

Parágrafo Segundo: As empregadas (os) com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através da certidão de nascimento do filho e com apresentação de Nota Fiscal.

Parágrafo Terceiro: Os signatários convencionam que as concessões de vantagens contidas no caput e Parágrafo 1º desta cláusula atendem ao disposto nos Parágrafos 1º e 2º do Art. 389 CLT - portaria nº 296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

Empréstimos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

As empresas se comprometem em promover descontos consignados na folha de pagamento dos seus empregados dos valores referentes aos pagamentos de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituição financeira em razão de convênio firmado com o SINDIREFEIÇÕES-RJ, respeitado os convênios já existentes diretamente com as empresas, desde que tais descontos sejam autorizados pelo empregado na forma do artigo 545 da CLT e Súmula 342 do TST, observadas as normas e procedimento instituídos pela Lei n. 10.820, de 17.12.2003.

Parágrafo Primeiro: O SINDIREFEIÇÕES-RJ, por si ou através da instituição financeira conveniada, enviará a empresa empregadora à relação dos empregados que pretendem tomar empréstimos consignados em folha de pagamento a fim de avaliar quanto a capacidade de comprometimento e possibilidade de efetuar descontos em seus vencimentos, facultando-se a empresa negar a consignação na hipótese do empregado não suportar o desconto respectivo.

Parágrafo Segundo: Uma vez celebrado o convênio, e desde que cumpridas as exigências impostas pela Lei n. 10.820, de 17.12.2003, assim como o disposto no artigo 545, da CLT e na Súmula 342 do TST e no parágrafo anterior, as empresas não poderão se opor aos lançamentos em folha de pagamento dos descontos consignados, a elas encaminhados, nem recusar o fornecimento da sua documentação, destinada ao cadastramento da empresa junto à instituição Financeira conveniada com o SINDIREFEIÇÕES-RJ;

Parágrafo Terceiro: *Com fulcro, em especial nos incisos I e II do art. 3º e nos parágrafos 1º, 2º, 4º e 5º do art. 4º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003 e dos parágrafos 1º, 2º, 4º e 6º do art. 4º e o inciso I do art. 5º do Decreto 4.840 de 17 de setembro de 2003, o SINDIREFEIÇÕES-RJ, fica autorizado a apresentar as Empresas ora representadas pelo SINDICATO PATRONAL, "Acordo" firmado com Instituição Consignatória, utilizando-se dos melhores critérios e condições de taxas e prazos a fim de viabilizar e agilizar a aplicação dos referidos diplomas legais, aos empregados que dele desejarem se utilizar.*

Parágrafo Quarto: Será respeitada a preferência dos convênios já existentes entre as empresas e instituições financeiras, desde que, este seja praticado com índices mais benéficos ao empregado.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Não será exigido contrato de experiência quando se tratar de readmissão de empregado, se esta ocorrer dentro dos doze meses, a partir de seu efetivo desligamento ou dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR VIA DE COOPERATIVAS

Fica terminantemente proibida a contratação de mão de obra por via de cooperativas, para as atividades fins da Empresa.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das Rescisões dos contratos de trabalho observarão o preceito no artigo 477 da CLT da Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa SRT N° 15 de 14 de julho de 2010 do Ministério do Trabalho e Emprego e da Legislação Superveniente e deverão ser sempre realizadas na Sede ou sub sedes do SINDIREFEIÇÕES-RJ, único e legítimo representante de seus trabalhadores, visando com isso garantir a constatação do fiel cumprimento da integralidade da presente CCT.

Parágrafo Primeiro: As homologações deverão ser feitas impreterivelmente até as 14 horas, depois deste horário até as 17 horas, só poderão ser feitas com pagamento em moeda corrente. Não haverá qualquer tipo de cobrança para o ato homologatório, nem da Empresa nem do trabalhador. O agendamento deverá ser feito com 8 (oito) dias de antecedência do efetivo pagamento ao empregado e comprovado por qualquer forma que contenha a data em que foi realizado o pedido de homologação, seja por fax, e-mail, ofício registrado ou entregue em mãos, A confirmação do SINDIREFEIÇÕES-RJ, ocorrerá pelo mesmo tipo de instrumento utilizado pela empresa requerente.

Parágrafo Segundo: As rescisões contratuais só poderão ser homologadas impreterivelmente até no prazo máximo de 10 (dez) dias, após o término do prazo legal previsto no artigo 477 e parágrafos da CLT e desde que as empresas comprovem que os valores devidos da rescisão tenham sido pagos integralmente aos trabalhadores ou depositados em suas respectivas contas, dentro do prazo legal.

Parágrafo Terceiro: Para as empresas com sede/matriz fora do Estado do Rio de Janeiro será tolerada a extensão do prazo para homologação de 10 (dez) para 20 (vinte) dias, após o término do prazo legal previsto no art. 477 da CLT.

Parágrafo Quarto: O não cumprimento do disposto nos parágrafos segundo e terceiro, implicará no pagamento pelas empresas, aos trabalhadores, de multa no valor equivalente ao valor da maior remuneração, utilizada como base de cálculo da rescisão contratual, acrescida de mora diária no valor de 2%, sobre o valor total bruto da rescisão.

Parágrafo Quinto - São Documentos necessários para realizar as Homologações:

I - Termo de rescisão de contrato de trabalho em 05 (cinco) vias, sendo que uma via ficará para o Sindicato Laboral;

II- Carteira de trabalho com as anotações atualizadas;

III- Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão em três vias, sendo que uma ficará para o Sindicato Laboral;

IV- Extrato analítico ou para fins rescisórios, atualizado, da conta vinculada do Fundo de Garantia do empregado, guia de recolhimento da multa rescisória, chave de identificação da conectividade social referente à comunicação para movimentação pelo trabalhador dos valores depositados na conta vinculada do FGTS e entrega das guias para habilitação junto ao seguro desemprego (devidamente assinada e carimbada);

V- Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, na validade, atendidas as formalidades da Norma Regulamentadora NR 07, obedecido as especificações do quadro I da Norma Regulamentadora NR 4;

VI- Carta de preposto (caso não seja o próprio empregador);

VII- Demonstrativo das parcelas variáveis, computadas como base de cálculo da maior remuneração utilizada no cálculo da rescisão contratual;

VIII- No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo do descanso semanal remunerado;

IX- Comprovação do enquadramento sindical do empregado a ser homologado com a apresentação dos devidos recolhimentos da contribuição sindical;

X- Nos casos de Término de Contrato de Trabalho de menor aprendiz, juntar 01 (uma) cópia do respectivo contrato, bem como uma cópia do Contrato com a Instituição;

XI- Nos casos de descontos relativos à Pensão Alimentícia, apresentar decisão ou acordo Judicial que determina o referido bloqueio;

XII- Caso o trabalhador tenha ficado afastado pelo INSS por doença ou acidente de trabalho, apresentar preferencialmente, comunicado de afastamento emitido pelo INSS ou ASO de retorno comprovando o período de início e término do afastamento.

Parágrafo Sexto: Do Trintídio legal que antecede a data-base da categoria.

É devido ao empregado, dispensado sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data base da Categoria, indenização equivalente ao seu salário mensal, com base no disposto no artigo 9º da Lei 7238/84.

I- Será devida a indenização em referência, se o término do aviso prévio trabalhado ou a projeção do aviso prévio indenizado, se verificar em um dos dias do trintídio;

II- O empregado não terá direito à indenização se o término do aviso prévio ocorrer após ou durante a data base e fora do trintídio, no entanto, fará jus este empregado aos complementos rescisórios decorrentes da Norma Coletiva celebrada.

Parágrafo Sétimo: Prioridade em caso de pedido de demissão e justa causa.

Quando da ocorrência de requerimento de homologação de rescisão de contrato de trabalho, especialmente quanto a pedido de demissão e demissão por justa causa, o Sindicato dará prioridade no atendimento.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO AVISO PRÉVIO NA SUBSTITUIÇÃO DE EMPRESA

Sempre que, houver a substituição de uma empresa prestadora de serviços, por outra, na mesma unidade tomadora de serviços, fica o empregado dispensado do cumprimento do aviso prévio e o empregador do respectivo pagamento, mediante comunicação escrita do empregado de obtenção de um novo emprego documentado pelo novo empregador que irá substituir a anterior prestadora de serviços. Quando da admissão, pelo novo empregador, é vetada a contratação na forma de contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da Lei 12506/2011 é aplicada exclusivamente em benefício do empregado, ou seja, os dias proporcionais serão apenas indenizados e não trabalhados.

Parágrafo Primeiro: Nos casos de pedido de demissão, o trabalhador apenas cumprirá 30 (trinta) dias de aviso prévio trabalhado, não se aplicando qualquer acréscimo de dias neste período.

Parágrafo Segundo: 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 corridos durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, sem qualquer prejuízo na remuneração;

Parágrafo Terceiro: O período do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais, isto significa que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais, inclusive seus reflexos no pagamento do 13º salário, férias, FGTS e indenização de 40%, pagos na Rescisão;

Parágrafo Quarto: Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado dispensado à indenização prevista no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SERVIÇOS TEMPORÁRIOS

Todos os empregados contratados através de agências de emprego, para contrato de serviços temporários, estarão abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, gozando de todos os direitos e obrigações, inclusive quando da adoção do salário normativo e aos descontos aqui estabelecidos.

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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROMOÇÕES

Sempre que um trabalhador for promovido, tal promoção deverá vir acompanhada de aumento de salário, após o período probatório de 90 (noventa) dias de experiência no novo cargo/função. Ressalvado o enquadramento da política de cargos e salários das empresas.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Nas substituições eventuais temporárias, com prazo superior a 30 (trinta) dias, o substituto, fará jus à diferença do seu salário para o salário do substituído, a título de gratificação por função.

Parágrafo Primeiro: Terminada a substituição deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redutibilidade salarial.

Parágrafo Segundo: O acréscimo percebido em razão da substituição interina terá sua média duodecimal computada para cálculo da remuneração de férias, Gratificação de Férias, 13º salário e indenizações;

Parágrafo Terceiro: A Empresa garante que, nos casos de substituição exercida por mais de 90 (noventa) dias, excetuando-se os afastamentos legais, promoverá o empregado para o cargo exercido em caráter definitivo.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO TRABALHADOR DE EMPRESA DE REFEIÇÃO COLETIVA

O dia 17 de Julho é considerado Dia dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas e Afins do Estado do Rio de Janeiro. Os empregados que vierem a trabalhar neste dia farão jus a um valor adicional, correspondente à integralidade de um dia trabalhado a título de gratificação especial pelo dia do trabalhador nas empresas de refeições coletivas.

Parágrafo Único: A referida gratificação deverá constar no contra cheque individual de cada empregado com uma rubrica própria e específica, referindo-se a seu dia do trabalhador nas empresas de refeições coletivas na base sindical do SINDIREFEIÇÕES-RJ.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FILHO INTERNAÇÃO HOSPITALAR

Assegura-se durante a vigência da presente Convenção, o direito a ausência remunerada de 05 (cinco) dias, ao empregado, para fins de internação médicos hospitalar de filho menor ou dependente inscrito na previdência social de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação transcrita por médico ou através de atestado ou declaração da entidade assistente.

Parágrafo Primeiro: Fica assegurado ao empregado desde que devidamente comunicado e comprovado 01 (um) dia para acompanhamento dos filhos na realização de exames e 1/2 (meio) dia para acompanhamento dos filhos em consultas.

Parágrafo Segundo: Consideram-se faltas justificadas, aquelas em que o trabalhador apresentar atestado médico, sendo que, os atestados concedidos pelos hospitais onde funcionam as unidades não terão validade somente com relação a este benefício.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO PARA ESTUDANTE

Garantia ao empregado estudante de abono de faltas em dias de exames para ingresso em estabelecimento educacional reconhecido, devendo, contudo, haver comunicação prévia em pelo menos 72 (setenta e duas) horas, do afastamento e sua comprovação 72 (setenta e duas) horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional.

Parágrafo Primeiro: Quando dos exames citados, o empregado estudante somente trabalhará um turno ou se sua jornada de trabalho for única, trabalhará a metade.

Parágrafo Segundo: Em dias de exames (provas) não haverá convocação para trabalho extraordinário, mesmo que conste no contrato de trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

As empresas que tiverem necessidade quer por força de sua atividade, quer por força de seus critérios de trabalho, só poderão ajustar compensação de horário com implantação de um Banco de Horas ou implantação de jornada especial de trabalho a exemplo do regime de revezamento 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), mediante acordo celebrado formalmente com o SINDIREFEIÇÕES-RJ, sob pena de nulidade do Banco de Horas ou da Jornada 12X36.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas concederem licença paternidade de 5 dias consecutivos, aos empregados a partir do nascimento do filho(a), ou dos que adotarem menores a partir da adoção proferida pelo órgão competente na forma da Lei de Adoção.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS EPIS

Fica estabelecido que as empresas forneçam gratuitamente, sempre que exigido pelo empregador, por necessidade imperiosa do serviço, ou obrigatório por lei: uniforme, equipamentos, ferramentas, utensílios e EPI'S, enquanto perdurar a vigência do Contrato de Trabalho, respeitadas as normas internas de cada empresa.

Parágrafo Único: Fica o empregado obrigado a devolver os objetos relacionados no caput, em até 3 dias após seu desligamento da empresa ou sofrer o respectivo desconto do valor correspondente, em sua Rescisão de Contrato.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO ODONTOLÓGICO

Os atestados odontológicos emitidos por dentista conveniado do SINDIREFEIÇÕES-RJ serão reconhecidos como válido pelas empresas para fins de abono de faltas ao serviço, somente se houver intervenção cirúrgica. No caso de consulta, será abonado, somente meio período de trabalho, observando o limite de até 3 (três) vezes ao ano. Os atestados Médicos e/ou Odontológicos , deverão ser encaminhados/apresentados as Empresa em até 3 dias de sua emissão.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AMBULATÓRIO

As Empresas deverão manter suas dependências medicamentos para primeiros socorros sem ônus para o empregado.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACIDENTE DE TRABALHO

Na ocorrência de morte ou invalidez do empregado por motivo de acidente de trabalho, devidamente atestado pela Previdência Social, desde que o empregado tenha um mínimo de 12 (doze) meses de trabalho contínuo, na mesma empresa, esta pagará ao próprio ou aos seus dependentes legais uma indenização equivalente a 4 (quatro) salários normativos da categoria.

Parágrafo Primeiro: As Empresas que subvencionam no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos custos de seguro de vida em grupo para seus empregados, bem como as empresas que cumpram a Cláusula do Benefício Social Familiar, ficam excluídas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo Segundo: Ficam também dispensadas do cumprimento desta cláusula às empresas que subvencionarem integralmente o custo com funeral dos empregados.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DELEGADO SINDICAL

As Empresas liberarão até 2 (dois) de seus empregados indicados pelo sindicato para a participação em até dois congressos ou seminários anuais, promovidos pelo SINDIREFEIÇÕES-RJ, sem prejuízo de sua remuneração.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MANDATO SINDICAL

Será considerado pelo empregador como de efetivo serviço à liberação para o sindicato de até 02 (dois) de seus empregados, durante até 3 (três) dias, de uma só vez, no período de vigência da presente Convenção Coletiva, para exercício de Mandato Sindical, mediante prévio aviso do SINDIREFEIÇÕES-RJ, com no mínimo de 10 (dez) dias de antecedência.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REVISÃO E GUIA DE CONTRIBUIÇÃO

As Empresas remeterão ao SINDIREFEIÇÕES-RJ, até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente ao desconto, cópia das guias com relação dos contribuintes e valor contribuído.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL

As empresas recolherão o valor de R\$ 27,50 (vinte e sete reais e cinquenta centavos), mensalmente por empregado ativo, abrangido pela presente CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO, até o dia 15 (quinze), do mês subsequente ao trabalhado, diretamente em conta do Sindicato Profissional Conveniente.

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

Parágrafo Segundo: Os recolhimentos serão creditados na conta vinculada do SindiRefeições-RJ, no Banco Itaú S/A, agência 0782, conta corrente nº 71924-9, mediante o pagamento de **BOLETO BANCÁRIO** enviado pelo sindicato profissional ou através de boleto baixado pela Empresa diretamente do site www.sindirefeicoes-rj.org.br. O Sindicato Profissional não se

responsabiliza pela devida baixa nos pagamentos realizados de outra forma se não a prevista no caput da presente cláusula, ou seja, depósito em conta, transferência via *pagfor* etc., devido à impossibilidade do sistema em reconhecer outras formas de pagamento.

Para a devida baixa no sistema, caso a empresa realize seus pagamentos de forma diferente da prevista na presente cláusula, a mesma ficará obrigada em enviar no prazo de 24 horas do pagamento uma cópia do comprovante devidamente autenticado pelo banco para a devida baixa no sistema.

Parágrafo Terceiro: A presente contribuição aplica-se também para o Rateio do Custeio de Cursos de Formação Profissional e Requalificação, Ministrados Gratuitamente aos Trabalhadores do Setor de Refeições e Gastronomia. Em virtude do êxodo da mão de obra para outras categorias profissionais/setores econômicos e também com objetivo de inclusão Social, as empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal, SINDEREC, signatário da presente, se obrigam a recolher as suas expensas, como seu comprometimento e participação no rateio do custeio dos Cursos de Formação Profissional, Reciclagem e Requalificação de Mão de Obra, ministrados gratuitamente para os Trabalhadores do setor de Refeições e Gastronomia, por Profissionais Especializados, componentes do Corpo Docente do SindiRefeições-RJ.

Parágrafo Quarto: Os cursos visando diversas áreas, dentre os quais os de Curso preparatório para a Certificação obrigatória pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) de Chefe de Cozinha e Curso de Manipulador de Alimentos, Certificado pela ANVISA (Agência Nacional de Vigilância Sanitária).

Parágrafo Quinto: As empresas poderão encaminhar ao SindiRefeições-RJ quaisquer profissionais seus que necessitem de cursos de requalificação profissional, bem como poderão absorver profissionais já formados pelos referidos cursos e disponibilizados no banco de empregos no SindiRefeições-RJ, especialmente criado para atender a esta demanda, também de forma gratuita para as empresas.

Parágrafo Sexto: A fim de atender a legislação em vigor a inclusão dos portadores de necessidades especiais, bem como a dos menores aprendizes, será reservado pelo SindiRefeições-RJ cotas especialmente para cumprirem estas grande demanda do mercado, a fim de torná-los aptos a cumprirem as exigências do mercado para desenvolverem seus serviços profissionais.

Parágrafo Sétimo: As empresas que desejarem/necessitarem poderão em conjunto com o corpo docente do SINDIREFEIÇÕES-RJ desenvolver/criar módulos de cursos específicos para atender as suas necessidades específicas de produção.

Parágrafo Oitavo: A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo previsto nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, incorrerá a multa de 10% (dez por cento) do montante não recolhido, acrescidos de juros de 1,0% (um por cento) a.m. acrescido ainda de mora diária da ordem de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As Empresas efetuarão, mensalmente o desconto de R\$ 29,90 (vinte e nove reais e noventa centavos) do salário/proventos/participações de todos os trabalhadores que prestam serviços, seja como funcionários contratados, como terceirizados por meio de agências de emprego ou empresa interposta de serviços temporários ou não. Todos os trabalhadores, abrangidos e beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho, terão prazo de 15 (quinze) dias, a partir do registro da presente Convenção na SRTE/MTE, para, caso queiram, apresentar sua oposição à entidade nos termos do TCACEL nº 7/2006, firmado com o MPT/RJ em 19/01/2006. Os trabalhadores deverão se manifestar da sua oposição, de forma individual e pessoal, na sede do Sindicato a Rua Carlos Chambelland, 256, Vila da Penha, no horário das 9h às 12h e, das 14h às 17h. A referida Contribuição tem como finalidade, o custeio do sistema Confederativo da Representação Sindical, independentemente da contribuição prevista em lei, conforme fixado em

Assembleia Geral Especificamente convocada para este fim em cumprimento ao disposto no inciso IV, do art. 8º da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro: 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 a presente contribuição, 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 do recibo da entrega da oposição aos referidos Departamentos internos da Empresa ou qualquer outro meio que tenha por finalidade enfraquecer economicamente a Entidade Sindical, o que será considerado como crime contra a Organização Sindical nos termos do art.203 do Código Penal e demais Legislações pertinentes, para todos seus efeitos legais, inclusive denúncia criminal da Empresa pelo Sindicato com correspondente indenização por danos morais e materiais.

Parágrafo Segundo: O total descontado será recolhido em favor do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas e Afins do Estado do Rio de Janeiro **SINDIREFEIÇÕES-RJ**, até o dia 10 do mês subsequente.

As Empresas procederão ao recolhimento na conta vinculada do Banco Bradesco, Agência: 3184-4 Conta Corrente: 87696-8, mediante guias enviadas pelo Sindicato, ou quando não forem recebidas essas guias, é obrigatória a retirada pelas empresas do boleto no site do sindicato para recolhimento das verbas devidas ao sindicato, ou na própria tesouraria do **SINDIREFEIÇÕES-RJ**.

Parágrafo Terceiro: A empresa que deixar de recolher, dentro do prazo previsto nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, incorrerá a multa de 10% (dez por cento) do montante não recolhido, acrescidos de juros de 1,0% (um por cento) a.m. acrescido ainda de mora diária da ordem de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento).

Parágrafo Quarto: As empresas enviarão até o dia quinze de cada mês, subsequente aos descontos, cópia da referida guia de recolhimento da Contribuição Confederativa, com a devida autenticação bancária, juntamente com a relação de empregados, acompanhada da cópia da GRS, na forma do artigo 3º e seguintes da Lei nº 8.870 de 15 de abril de 1994.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas integrantes da categoria representadas pelo Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado do Rio de Janeiro, em conformidade com as normas estabelecidas pelo MTE/TST, recolherão em favor desta entidade, a título de Contribuição Assistencial, o valor correspondente a 36% (trinta e seis por cento), do salário normativo da categoria por empregado.

Parágrafo Primeiro: O percentual fixado no caput desta cláusula será recolhido em 6 (seis) parcelas de 6% (seis por cento), nos meses de fevereiro; março, maio, julho, setembro e outubro de 2016.

Parágrafo Segundo: As empresas associadas ao Sindicato Patronal, que efetuarem o pagamento até o décimo quinto dia, dos respectivos meses constantes no parágrafo primeiro, terão desconto de 35% (trinta e cinco por cento), do valor da referida contribuição.

Parágrafo Terceiro: As Contribuições deverão ser recolhidas ao Banco: Bradesco, Agência: 2538-0, Conta Corrente: 25372-3.

Parágrafo Quarto: O atraso no recolhimento acarretará multa de 10% (dez por cento), sem o prejuízo dos juros legais mais mora.

Parágrafo Quinto: As Empresas ficarão incumbidas de enviar ao SINDERC-RJ xérox do comprovante de depósito, CAGED e GFIP que conste o número de empregados, o que facilitará a emissão de certidão quando solicitada, mediante o cumprimento será concedido 4% (quatro por cento) de abatimento sobre o valor da referida contribuição, no recolhimento do mês subsequente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

As empresas que possuírem sucursais, filiais ou agências, no Estado do Rio de Janeiro (base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica) deverá informar ao Sindicato Patronal SINDER-CRJ, para fins de recolhimento da contribuição, a atribuição/parte do seu capital social, na proporção das correspondentes operações econômicas (percentual do faturamento) realizadas no Estado do Rio de Janeiro até o quinto dia útil do mês de Janeiro de cada ano.

Parágrafo Único: As empresas que possuem matriz em Estado diverso ao do Rio de Janeiro e não procederem à informação prevista no caput da presente cláusula terá as contribuições sindicais cobradas tendo como base de cálculo 50% (cinquenta por cento) do seu capital social integral na Sede/Matriz.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Serão expedidas as Empresas que cumprirem integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de exibição em Concorrências, Licitações e Contratos Administrativos, em complementação aos artigos 27 e seguintes da Lei 8.666 de 21 de junho de 1993, Certidão de Regularidade Sindical. Essa Certidão demonstrará que a empresa certificada, a princípio, não carrega passivo trabalhista acumulado perante os órgãos de Representação.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO

As Empresas permitirão ao SINDIREFEIÇÕES-RJ, que mantenha quadro de aviso na sede da Empresa em local visível e de fácil acesso, para divulgação de assuntos de interesse da Categoria.

Parágrafo Primeiro: Será vetada a fixação de material político partidário, ofensivo a quem quer que seja ou que viole a legislação vigente.

Parágrafo Segundo: O material deverá ser encaminhado à direção das Empresas representadas pelo SINDER-CRJ, mediante protocolo, e quando a divulgação for feita em estabelecimento de terceiro, dependerá da anuência deste, isentando a empresa prestadora do serviço de qualquer penalidade pelo descumprimento desta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PUBLICIDADE DA CONVENÇÃO

As empresas ficam obrigadas a fixar em quadro de aviso próprio em sua sede, pelo prazo de 90 (noventa) dias cópia da Convenção Coletiva vigente, após o arquivamento pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/RJ.

Parágrafo Único: Quando a divulgação for feita em estabelecimento de terceiro, dependerá da anuência deste, isentando a empresa prestadora do serviço de qualquer penalidade pelo descumprimento desta cláusula.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONDIÇÕES

Qualquer das condições constantes do presente acordo poderá ser objeto de ação de cumprimento, por iniciativa do SINDIREFEIÇÕES-RJ, na condição de Substituto Processual perante a Justiça do Trabalho, em favor da totalidade dos empregados associados ou não do Sindicato suscitante. Igualmente, atribui-se a condição elencada anteriormente ao SINDER/RJ, no que tange a representação das empresas associadas ou não.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO

Fica eleito o foro da cidade do Rio de Janeiro para dirimir quaisquer dúvidas e conflitos oriundo das cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho para os representados pelo SINDIREFEIÇÕES-RJ.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pagamento de multa, em benefício do empregado prejudicado, em caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, no valor igual a 1 (um) piso salarial da categoria por cláusula descumprida.

JOAO RICARDO NASCIMENTO DE OLIVEIRA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS REFEICOES RAPIDAS(FAST FOOD) E AFINS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDIREFEICOES-RJ

EDMUNDO DE SOUZA THOME

Presidente

SINDICATO DAS EMPR DE REF COLET D EST DO RIO DE JANEIRO

ANEXOS

ANEXO I - MANUAL DE ORIENTAÇÕES, NORMAS E REGRAS DO AMPARO SINDICAL SOCIAL

**MANUAL DE ORIENTAÇÕES, NORMAS E REGRAS DO AMPARO SOCIAL SINDICAL FAMILIAR
CATEGORIA DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

CATEGORIA DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

INDICE REMISSIVO	Página
Legalidade da cláusula.....	2
Introdução (leitura obrigatória).....	3
Orientações, normas e regras.....	4
1. Forma de Recolhimento.....	4
1. Prorrogação.....	4
2. Recolhimento a maior ou em duplicidade.....	4
3. Certificado de Regularidade.....	4
4. Apresentação de documentos.....	5
5. Inadimplência.....	5
F. Sanções pactuadas.....	5
1. Recolhimento a menor.....	5
G. Amparo Sindical Social Familiar.....	5
H. Atendimento 24 horas.....	6
I. Serviço funeral.....	6
J. Amparo Financeira Imediato.....	6
K. Manutenção de Renda Familiar.....	6
L. Ajuda Alimentícia.....	7
M. Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física	7
M. Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho.....	8
N. Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos.....	8
Comunicação de Eventos.....	8
P. Reembolso das verbas Rescisórias.....	9
Q. Serviço de Consultoria Jurídica.....	9
R. Participação em Sorteios mensais.....	9

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

Abaixo reproduzimos a conclusão da NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/MTE/No. 92/2008 Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Diferentemente de outros ramos do direito, o direito do trabalho se constitui de bases constitucionais, legais e negociadas, haja vista que a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional prevêm que os direitos negociados fazem lei entre as partes.

Muito se debate o alcance do direito negociado, em face do reconhecimento pela Carta Magna, dos pactos entre entidades sindicais de trabalhadores e empregadores e suas entidades sindicais.

Diante do quadro que se afigura perante os direitos estabelecidos em uma negociação coletiva, é consenso no mundo do trabalho a importância dos dispositivos negociados que trazem benefícios para o trabalhador além dos previstos em lei, tendo em vista que as entidades sindicais e empregadores podem estipular condições mais próximas à realidade de cada categoria do que a lei, que se aplica a todos indiscriminadamente.

E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que prevêm benefícios ao trabalhador e à sua família em caso de infortúnio.

Com efeito, sem adentrar, como já dito, na discussão acerca da possível Identificação dos benefícios previstos em convenção coletiva de trabalho com a cobertura de uma apólice de seguro, pode-se, por meio da aplicação pura dos fundamentos do direito do trabalho, concluir pela legalidade de tais cláusulas.

Observa-se que, da forma contida nos documentos acostados aos autos, a cláusula de benefício social proporciona mais um benefício ao trabalhador acometido de um infortúnio que resulte em sua invalidez, e à sua família, caso o infortúnio resulte em falecimento.

Não se vislumbra, de uma análise perfunctória do tema, prejuízos ao trabalhador, mesmo em se tratando de um benefício condicionado ao pagamento prévio de um valor estipulado, dado que esse pagamento provavelmente não se confunde com o prêmio de uma apólice de seguros, especialmente em face de suas regras resultarem da livre negociação entre os trabalhadores e empregadores.

Diante do exposto, do ponto de vista das relações do trabalho, e em face da liberdade de negociação entre as partes consagrada pela Constituição Federal, entende-se não haver ilegalidade na cláusula denominada "benefício social familiar".

INTRODUÇÃO

Preparamos este manual com o intuito de facilitar aos departamentos de Recursos Humanos a melhor orientarem seus empregados, auxiliando desta maneira na divulgação do serviço de amparo assistencial ora estabelecido.

Nossa realidade é que uma parcela significativa dos nossos empregados e seus dependentes são pessoas simples, não afeitas a burocracias administrativas; por estes motivos, quando se deparam com uma fatalidade, acabam, muitas vezes, tendo seus lares desfeitos, ou passando a viverem de forma precária agravando o problema social de nosso país, com graves repercussões para toda a coletividade.

A ocorrência de um falecimento desencadeia um sério problema social, devido que, raramente as famílias contam com reservas financeiras para custeio do funeral e para sua subsistência até que se reestruturem, o que as obriga a rifas e outras formas de angariação de valores, entre a vizinhança ou colegas de serviço, sujeitando todos a um grande constrangimento.

As apólices de seguro de vida, (que recomendamos como complemento desta assistência) por exigência legal, possuem caráter de indenização, meramente financeiro, e esbarram em uma série de restrições legais para que a indenização ocorra, como por exemplo, exige comprovação inequívoca da condição de beneficiário do falecido, o que nem sempre é fácil de ser produzida.

Por sua vez a Previdência Social, para disponibilizar os auxílios, necessita de documentos que comprovem a legitimidade de uma união estável, legitimidade dos filhos, ação de tutela para menores que ficaram órfãos, entre outros.

Assim, para atendimento imediato aos empregados, suas respectivas famílias, e aos empregadores que prestam serviços na base territorial, foi desenvolvida esta sistemática ágil e desburocratizada para solução da questão.

ORIENTAÇÕES, NORMAS E REGRAS

A) Forma de recolhimento:

A.1 Os boletos para recolhimento da contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira do amparo sindical social familiar aos empregados estarão a disposição no site www.assistenciasociaisindical.com.br os quais deverão ser complementados com: o Código de Recebimento Mensal da Transmissão de Dados ao MTE e a quantidade de empregados constante no campo "total de empregados do último dia", do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

A.2 Por ser o CAGED a base dos cálculos, é imprescindível o envio mensal do mesmo.

A.3 Permite-se a redução no número de empregado em caso de empregados pertencentes a outra categoria e não haver interesse de que estes recebam o amparo sindical social familiar. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente aos sindicatos, à administradora, essa redução.

A.4 Na hipótese de não ter havido o desconto ou na sua impossibilidade, no caso de afastados ou opositores, o custo será suportado integralmente pelo empregador.

A.5 Os empregados farão jus ao Amparo/Assistência, do primeiro ao último dia do mês, desde que a quitação ocorra impreterivelmente no dia do vencimento.

A.6 Ao não fazer o recolhimento no dia convencionado o empregador ficará sujeito às mesmas sanções previstas por inadimplência e, nesse caso, o amparo aos empregados se dará às expensas do Sinderc-rj ou à administradora/Gestora contratada para esse fim, somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

B) Prorrogação:

B.1) - Poderá o Sinderc-rj ou a Administradora/Gestora, contratada, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento e, sua aceitação, não se constituirá em inovação, obrigação de aceitação de outras futuras prorrogações.

C)- Recolhimento a maior ou em duplicidade:

C.1 Efetuando o empregador recolhimento com base em um número de empregados superior ao devido ou em duplicidade, o valor pago será devolvido, se solicitado por escrito, até o 10º (décimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.

C.2 Após essa data ficam isentos os sindicatos ou sua administradora/gestora de qualquer reembolso, posto que já terão procedido às destinações, não sendo viável o desfazimento de tais atos.

D) Certificado de Regularidade:

D.1) - O Certificado de Regularidade, documento necessário à realização de homologações trabalhistas, participações em licitações, etc., poderá ser obtido pelo site www.assistenciasociaisindical.com.br.

D.2) - Visando maior celeridade na obtenção do Certificado de Regularidade, deverão as empresas comunicar formalmente ao Sinderc-rj ou administradora/gestoras beneficiários quando do início, encerramento ou paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou último CAGED e GFIP.

E) Da Apresentação de documentos:

E.1) - O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato ou pela administradora/gestoras beneficiários, deverá apresentar o CAGED, GFIP e/ou outros documentos necessários à continuidade da concessão das assistências ou verificações de auditoria.

F) Sanções pactuadas:

F.1) Visando evitar que haja descompasso financeiro na administração deste Amparo/ assistencial, em caso de o empregador, por qualquer motivo, deixar de depositar mensalmente sua contribuição, ou pagar por quantidade de empregados inferior a constante no campo "total de empregados do último dia", do último CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados Informado ao Ministério do Trabalho e Emprego), deverá este reembolsar de imediato ao Sinderc-rj ou a administradora/gestora o valor total do amparo a ser prestado a título de multa o dobro do valor deverá em caso de falecimento ser pago quando da rescisão trabalhista e nos casos de Incapacitação para o Trabalho de imediato ao empregado ou a sua família.

F.2) Os valores porventura não contribuídos serão devidos a qualquer tempo e passíveis de cobrança judicial.

F.3) Se houver desconto dos empregados e/ou constar em planilha s de custo e não havendo o devido repasse configurará ilícito penal de apropriação indébita conforme artigo 168 do Código Penal.

G) Amparo Sindical Social Familiar:

G.1) Sendo seu caráter Imediato e inadiável, os amparos sociais serão solicitados pela simples comunicação por meio do sistema telefônico 0800 0316056.

G.2) Tão logo os empregadores tenham ciência da ocorrência do falecimento ou de fato que poderá resultar na incapacitação permanente ou não do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site www.assistenciasociaisindical.com.br.

G.3) Ao formalizar o comunicado, os empregadores deverão preencher claramente os dados solicitados, os quais visam também alimentar as diversas estatísticas necessárias para elaboração de mapas demográficos e outras necessárias ao setor.

G.4) Os documentos hábeis a continuidade da Amparo Social são: Cópia da ficha de registro do empregado, cópia do último CAGED apresentado ao MTE e GFIP. Outros documentos SOMENTE DEVEM SER ENVIADOS SE SOLICITADOS.

H) Atendimento 24 horas:

Pelo sistema telefônico de discagem gratuita 0800 0316056, em funcionamento 24 horas por dia, 7 (sete) dias por semana, o Sinderc-rj ou a administração/gestora do benefício estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

I.)- Serviço Funeral:

I.1)- Se necessário, um agente habilitado será enviado até o local e tomará todas as providências, pagamentos e acompanhamento necessários ao funeral e sepultamento, Independente da causa ou horário do falecimento.

I.2)- A carteira profissional do empregado será o único documento necessário à imediata prestação dos serviços.

I.3) A prestação personalizada dos serviços de funeral e sepultamento será custeada até o valor de R\$ 1.900,00 (hum mil e novecentos reais), de acordo com o credo religioso da família.

I.4) - Ao comunicar o falecimento, o arribo do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo, e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar.

J) - Amparo Financeiro Imediato:

J.1) - R\$ 800,00 (oitocentos reais) em dinheiro, ao arribo do falecido em até 24 horas (vinte e quatro) horas úteis após a comunicação formal do falecimento.

J.2) - Se o falecimento for comunicado após o funeral, a verba que seria a ele destinada será paga juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar.

K) Manutenção de Renda Familiar:

K.1) Verba mensal de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeira 15 (quinze) dias úteis após a entrega de simples documento comprobatório de vínculo empregatício e endereço.

K.2) Por ter cunho social e imediato, nos casos em que haja mais de 1 (um) dependente, deve um deles representar os demais apresentando declaração por ele assinada, com duas testemunhas e firmas reconhecidas POR AUTENTICIDADE em cartório, onde assumam a veracidade da informação e a responsabilidade pela distribuição dos valores.

K.3) Entende-se também por arrimo o parceiro(a) na união estável, mesmo se entre pessoas do mesmo sexo.

K.4) As demais parcelas, bem como os valores do Serviço Funeral porventura não utilizados, serão depositados em conta vinculada que auferirão rendimentos, e pagos em parcelas mensais através de crédito em conta do empregado, ou do arrimo do falecido, conforme o caso, ou ainda em espécie monetária na sede do Sinderc-rj ou na sede da administradora/gestora, contratada.

L) Ajuda Alimentícia :

L.1) - Contempla mensalmente com a importância de no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), pelo período de 12 (doze) meses, como forma de ajuda alimentícia, para compra de mantimentos em redes lojas de venda de produtos alimentícios conveniadas ou ainda em espécie monetária a critério do Sinderc-rj ou da administradora/gestora contratada.

M) Incapacitação Permanente ou temporária para o Trabalho por Perda ou Redução da Aptidão Física:

M.1) Este amparo visa atendimento às famílias em eventos que sejam de fácil detecção, os demais serão atendidos pela Previdência Social ou seguro porventura contratado e que as provejam.

M.2) Farão jus ao amparo financeiro imediato e ajuda alimentícia os empregados que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas abaixo:

M.3) O presente amparo foi elaborado com fins à atender exclusivamente os empregados que venham sofrer acidente do trabalho, sendo somente concedido ao empregado acidentado a partir do 16 (décimo sexto) dia de afastamento das atividades laborais, sendo-lhe garantido 50% dos valores pagos a título amparo financeiro imediato e ajuda alimentícia, pelo prazo de 3 (três) meses em caso de redução de aptidão laboral e 12 (doze) meses em caso de incapacidade laboral permanente. Para a concessão do amparo financeiro imediato e da ajuda alimentícia, nos casos anteriormente mencionados, será necessária a apresentação de laudo médico emitido pela Previdência Social que comprove a redução de aptidão laboral ou a incapacidade laboral permanente do empregado.

N)-Fornecimento de Cartões Individuais de Identificação e Procedimentos:

N.1) Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento de acordo com o relação emitida pelo empregador, obrigação de fazer com os dados cadastrais do empregado, data de admissão, nº de matrícula, endereço, telefone se possível, nº CTPS, nº do CPF e outros que se fizerem necessários à critério do empregador, o Sinderc-rj ou a administradora/gestora contratada fará a emissão dos cartões e entregará na sede do empregador para devida distribuição a todos os empregados a serem assistidos.

N.2) Os cartões, ainda poderão/estarão à disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores se assim desejarem, mediante comprovação da regularidade nos recolhimentos pactuados, para distribuição compulsória e imediata aos Empregados.

O) Comunicação de Eventos:

O.1) Para que o Assistido tenha direito aos serviços estipulados, o óbito ou a incapacitação permanente ou temporária para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicada formalmente ao Sinderc-rj ou a administrador/gestora contratada, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência.

O.2) Transcorrido esse prazo sem a manifestação expressa do Empregador acerca do falecimento ou da incapacitação permanente ou temporária do Assistido, o Sindicato e a sua gestora ficarão eximidos de disponibilizar as assistências aos Empregados e suas famílias, conforme o caso.

O.3) Se o empregador tiver conhecimento do falecimento ou da incapacitação o não providenciar a comunicação formal, pagará ao empregado ou a seu arrimo, além do valor do amparo/assistência prevista, a multa definida por Inadimplência e estará sujeito às demais sanções previstas por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

O.4) Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a Incapacitação permanente ou temporária de seu Empregado e, ainda que

transcorrido o prazo estipulado, perdem os Empregados e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam aos benefícios concedidos por este Amparo Sindical Social.

P) Reembolso das Verbas Rescisórias:

P.1) - O empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.650,00 (hum mil e seiscentos e cinquenta reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) homologada e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) informados ao Ministério do Trabalho e Emprego, em caso de incapacitação permanente, por perda ou redução da aptidão física, ou falecimento do empregado..

Q) Consultoria Jurídica:

Q.1) - Aos empregados participantes do amparo sindical social familiar será disponibilizado o serviço de consultoria jurídica, somente em caráter de orientação, que será efetuado por profissional da área Jurídica. O presente serviço estará disponibilizado por meio de consulta telefônica ou por encaminhamento por email.

R) Participação em Sorteios mensais

R.1) Os empregados concorrerão mensalmente, com seu número de inscrição constante do cartão individual de identificação, concorrerão ao sorteio de almoço/jantar, podendo fazer-se acompanhar de 3 (três) pessoas em churrascaria conveniada, com consumo de bebidas limitado a R\$ 80,00 (oitenta reais).

R.2) O empregado contemplado com o sorteio de almoço/jantar, fará jus ao traslado da residência para churrascaria, bem como o traslado de retorno a residência.

R.3) - O Sinderj ou a administradora/gestora contratada, terá a obrigação de formalizar as normas e regras da premiação no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da homologação da CCT 2017 no MTE, colocar no site www.assistenciasociaisindical.com.br

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES PARA APROVAÇÃO DA CCT

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.