

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002047/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/11/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067113/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.019092/2018-14
DATA DO PROTOCOLO: 22/11/2018

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS REFEIÇÕES RÁPIDAS (FAST FOOD) E AFINS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDIREFEIÇÕES-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 2019 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos Trabalhadores, empregados, trabalhadores avulsos, terceirizados e quarteirizados, prestadores de serviços, ainda que constituídos em forma de cooperativas e de serviços temporários 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, refeições a quilo, Cestas Básicas ou similares, Trabalhadores em Empresas de Refeições para serem servidas à Bordo das Aeronaves, Empresas de Refeições Rápidas (Fast Food), lanchonetes e Trabalhadores em Cozinhas Industriais e Afins, com abrangência territorial em RJ.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - 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, trabalhadores avulsos, terceirizados e quarteirizados e prestadores de serviços, dentre outras do Estado do Rio de Janeiro, sendo estas inscritas ou não no Conselho Regional de Nutrição.

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL, FIXAÇÃO DOS PISOS MÍNIMOS E PISO SALARIAL
PROFISSIONAL**

Os Pisos Salariais da Categoria, nas Empresas a partir de 1º de janeiro de 2019, serão os seguintes:

- Salário Mínimo da Categoria (ASG): **R\$ 1.300,43 (mil e trezentos reais e quarenta e três centavos)** mensalmente.

- Piso Salarial nas Funções de Auxiliar de Estoque; Copeira Lactarista; Copeira Dietética; Chapeiro e Meio Oficial de Cozinha será de: **R\$ 1.366,20 (mil trezentos e sessenta e seis reais e vinte centavos)** mensalmente.

- Piso Salário Profissional de Cozinheiro, Cozinheiro Escolar ou Merendeira, Magarefe/Açougueiro, Padeiro/Confeiteiro e Saladeira (o): **R\$ 1.436,60 (mil quatrocentos e trinta e seis reais e sessenta centavos)** mensalmente.

- Piso Salarial de Encarregado de Restaurantes; Encarregado de Salão e Encarregado de Cozinha, será de: **R\$ 1.509,20 (mil quinhentos e nove reais e vinte centavos)** mensalmente.

Parágrafo Primeiro: As empresas reajustarão os demais salários acima de R\$1.509,20 (mil quinhentos e nove reais e vinte centavos) até o limite de R\$ 6.502,15 (seis mil quinhentos e dois reais e quinze centavos) com INPC pleno do ano de 2018 mais ganho real de 0,5% sobre os salários praticados em dezembro de 2018, a partir de 01 de janeiro de 2019. Acima do teto de R\$ 6.502,15 (seis mil quinhentos e dois reais e quinze centavos), será aplicado o reajuste fixo de R\$ 349,80 (trezentos e quarenta e nove reais e oitenta centavos), acrescidos 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 2018 a 31 de dezembro de 2018, a exceção do aumento real, alcance da maioria, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo ou função e equiparação salarial.

Parágrafo Terceiro: Os salários dos empregados admitidos após **1º de janeiro de 2018** 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, novos pisos profissionais, que venham contemplar funções que ainda hoje se encontram sem referência e outras que poderão surgir.

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.

CLÁUSULA SEXTA - REVISÃO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

Em novembro de 2019 será realizada negociações entre o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal para revisão das Cláusulas econômicas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 de janeiro de 2020 à 31 de dezembro de 2020.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

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 intervalos para refeições ou de descanso.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA

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

Parágrafo Primeiro: A mensalidade social a que se refere o Caput desta cláusula será no valor de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), inclusive no décimo terceiro salário, e repassado, mensalmente, ao **SindiRefeiçõesRJ**, sob pena de multa.

Parágrafo Segundo: Para fins da garantia do preceito constitucional da liberdade da associação sindical e, no intuito de transparecer e facilitar o acesso dos trabalhadores ao quadro social de seu representante laboral, as Empresas se comprometem a disponibilizar nos setores de recursos humanos das empresas e/ou em locais de fácil acesso ao trabalhador, as fichas para proposta de sindicalização fornecidas pelo **SindiRefeiçõesRJ**.

Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores, ASSOCIADOS, que contribuem com a mensalidade social prevista no § 1º desta cláusula, usufruirão com exclusividade dos serviços disponibilizados pelo SindiRefeiçõesRJ, extensivos a seus dependentes, na inscrição no Projeto Educar que, quando do início do ano letivo, consiste na distribuição gratuita de material escolar (mochila, caderno, resma de papel, régua, lápis de cor, giz de cera, estojo, caneta, cola, tesoura, lápis, borracha e apontador) para adultos e crianças (04 a 14 anos) que comprovarem estar devidamente matriculados em cursos do Ensino Básico, Fundamental, Médio ou Superior, bem como cursos de especialização, também nos seguintes convênios: SIMONSEN, UNISUAM, UNIG, CASTELO, e FACULDADE ESTÁCIO DE SÁ; cursos de idiomas – FaSF; CCAA, BEAMING, YES!, WIZARD, TARGET, YAZIGI, SKILL; cursos preparatórios - PREPARA, S.O.S, THE PLACE e ACADEMIA DO CONCURSO; Auto escola - COBRINHA; Óticas - Ótica VISÃO DO VALE; Óticas MIRAFLOR, Óticas AROLDO OTICA; Óticas DIMENSÃO; Óticas DO POVO e Óticas MODELO; laboratório – ALBERT SABIN; drogarias – DROGARIA ECONOMIZE e DROGARIA VIDA; cursos técnicos e cursos de formação profissional – MICROLINS; salão de beleza e estética – CORP LUX; PAULA NEVES CENTRO DE ESTÉTICA E BEM ESTAR; NILCEA SALÃO DE BELEZA; clubes – WALTER PLANET; ALDEIA DAS AGUÁS e PARADISO CLUBE; Gratuidade* nos cursos de formação, qualificação e aperfeiçoamento profissional ministrados na Cozinha Escola própria do SindiRefeiçõesRJ (**condição atingida conforme a tabela progressiva de desconto disponível no site do SindiRefeiçõesRJ: <http://sindirefeicoes-rj.org.br/>*); de inscreverem a si próprios, ou a seus dependentes, gratuitamente, no Banco de Empregos do SindiRefeiçõesRJ; dos serviços de assistência social, de assistência jurídica consultiva e contenciosa, nas esferas trabalhista e cível (inclusive direito do consumidor), Assistência Sindical, na defesa de seus direitos e esclarecimentos sobre obrigações, acesso ao departamento de organização por local de trabalho, que mantém contato direto com o trabalhador no seu dia a dia, inclusive, direito a todos os benefícios, conquistas e assistências do SindiRefeiçõesRJ previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Quarto: O trabalhador sócio do SindiRefeiçõesRJ, ficará isento do pagamento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS, prevista na cláusula 43ª desta CCT.

Parágrafo Quinto: Sempre que solicitado pelo SindiRefeições-RJ, as empresas cederão dias, horários e locais, para divulgação dos serviços e benefícios do sindicato para livre associação da categoria, visando possibilitar o acesso de forma plena aos serviços e benefícios oferecidos pelo SindiRefeições-RJ, buscando a melhoria da qualidade de vida, econômica e social dos trabalhadores.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - 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.

Parágrafo Terceiro: As laboradas nas folgas e feriados deverão ser remuneradas com percentual de 100% (cem por cento).

Parágrafo Quarto: Nos dias de folgas e feriados, desde que avisados e ajustados com seus empregados com antecedência mínima de 72 horas antes do evento, quando as empresas necessitarem dos serviços dos mesmos, poderão compensar com 02 (dois) dias de folgas, no prazo máximo de 60 dias a contar do dia trabalhado, caso contrário deverá aplicar o que está previsto no parágrafo acima.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

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 falem 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\$ 21,00 (vinte e um reais), quando ocorrer à **concessão integral do benefício** objeto desta, ou seja, 100% (cem por cento) do cartão vale compras. No caso da concessão da Gratificação Natalina for correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do cartão vale compras, poderá ser descontado até o valor de R\$ 10,50 (dez reais e cinquenta 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\$ 185,00 (cento e oitenta 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\$ 23,00 (vinte e três reais) 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.

Parágrafo Quinto: As empresas somente poderão fornecer Cesta Básica em Gêneros Alimentícios para seus empregados, desde que procurem o SindirefeiçõesRJ e o SINDERC- RJ para realização de Acordo Coletivo de Trabalho Específico para este benefício.

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\$ 16,00 (dezesesseis 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\$ 3,00 (três reais), ressalvada outras vantagens já adquiridas e por elas praticadas.

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 SINDER- 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, durante os 06 (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 - MEDICINA E SAÚDE DO TRABALHO

Com o intuito de preservar a saúde e o bem estar do Trabalhador, os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, deverão ser realizados nos consultórios médicos do SindiRefeiçõesRJ.

Parágrafo primeiro: Os exames médicos mencionados no caput deverão ser custeados pelo empregador (que já o faz hoje). O custo para realização dos exames citados será de R\$ 30,00 (trinta reais) por exame médico realizado.

Parágrafo segundo: O empregado terá direito a cópia do atestado expedido pelo médico sempre que solicitado.

Parágrafo terceiro: As empresas que disponibilizam no plano de assistência médica ao trabalhador os exames mencionados no CAPUT dessa cláusula, bastará declarar e comprovar com os documentos e laudos médico que se isentarão desta cláusula.

Parágrafo quarto: O SindiRefeiçõesRJ disponibilizará para as empresas que quiserem e necessitarem o serviços para elaboração do PCMSO através do Setor de Medicina, segurança e Saúde do Trabalhador, próprio ou conveniado, mediante ao pagamento da Taxa de Despesas no momento da solicitação dos serviços.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AMPARO SINDICAL SOCIAL FAMILIAR

Fica convencionado que o SINDER- 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 "SINDER-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 "SINDER-RJ", bem como no site www.assistenciasociaisindical.com.br

Parágrafo Segundo: Para efetiva viabilidade financeira deste Amparo Sindical Social Familiar as empresas, inclusive aquelas que ofereçam qualquer benefício análogo, compulsoriamente, recolherão até o dia 10 de cada mês, o valor de R\$ 17,70 (dezesete reais e setenta centavos) por trabalhador, consoante as normas e regras previstas no Manual de Concessão do Amparo Sindical Social Familiar.

Parágrafo Terceiro: Conforme entendimentos entre os sindicatos laboral e patronal, os trabalhadores terão direito à esse amparo sindical, para tanto o empregador deverá recolher rigorosamente no vencimento descrito no parágrafo segundo desta cláusula o valor integral, que por se tratar de garantias reais e de premência absoluta familiar no momento de dificuldade e de suma importância na ora da fatalidade da

ausência do provedor/provedora e considerando que este benefício já consagrado tem trazido tranquilidade e conforto ao beneficiário/beneficiária, portanto, poderá ou não, o empregador descontar mensalmente de cada trabalhador/trabalhadora em folha de pagamento até a importância máxima de R\$ 8,85 (oito reais e oitenta e cinco centavos), desde que a empresa obtenha do empregado autorização conforme prevê a Lei 13.467/2017.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO PROGRAMA DE BENEFÍCIOS E SAÚDE DOS TRABALHADORES E SEUS DEPENDENTES

No Programa de Benefícios e Saúde dos Trabalhadores e seus Dependentes do SindiRefeições-RJ será oferecido um serviço de qualidade para atender a necessidade de assistência médica e odontológica aos trabalhadores da categoria e seus dependentes.

Parágrafo Primeiro: O Atendimento Médico e Odontológico será composto de consultas com especialistas nos consultórios próprios do sindicato e/ou conveniados, exames ambulatoriais de rotina e complementares de diagnósticos com descontos para sua realização.

Parágrafo Segundo: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício, será pago o valor de R\$ 98,50 (noventa e oito reais e cinquenta centavos) por trabalhador pertencente ao quadro de funcionários da empresa, para usufruírem do Programa de Benefícios e Saúde dos Trabalhadores e seus Dependentes, que tem como objetivo estender esse programa aos dependentes dos trabalhadores/trabalhadoras, incluindo filhos e filhas até 18 anos de idade.

Parágrafo Terceiro: Para que o empregado e seus dependentes possam usufruir do Programa de Benefícios e Saúde dos Trabalhadores e seus Dependentes do SindiRefeiçõesRJ, as empresas custearão o valor mencionado no parágrafo anterior, que serão depositados, até o dia 10 de cada mês, em favor do Sindicato Profissional.

Parágrafo Quarto: As empresas poderão descontar de cada um de seus empregados e empregadas para usufruírem do programa de benefícios e saúde dos trabalhadores e seus dependentes do SindiRefeições-RJ, até 30% por cento do valor do plano, desde que, obtenha dos mesmos a devida autorização, conforme prevê a Lei 13.467/2017.

Parágrafo Quinto: Os empregados que desejarem usufruir do Programa de Benefícios e Saúde dos Trabalhadores e seus Dependentes do SindiRefeiçõesRJ, por interesse próprio, para que os seus dependentes possam ter o atendimento médico e odontológico, como previsto no parágrafo primeiro desta

cláusula, mesmo o trabalhador tendo a assistência médica fornecida pela empresa conforme a cláusula 19ª da Convenção Coletiva de Trabalho, poderá fazê-lo, desde que arque com o custo do referido benefício.

Parágrafo Sexto: As empresas que optarem pelo Programa de Benefícios e Saúde dos Trabalhadores e seus Dependentes do SindiRefeiçõesRJ, estarão isentas do cumprimento da Cláusula 19ª da presente CCT, bem como aquelas que estão cumprindo a cláusula 19ª ficam isentas desta cláusula.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

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 reconhecidos, 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.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - ATESTADO MÉDICO E/OU ODONTOLÓGICO

Os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais do departamento médico próprio do SINDIREFEIÇÕES-RJ ou de seus conveniados, serão reconhecidos como válido pelas empresas para fins de abono de faltas ao serviço. No caso de consulta simples sem a necessidade de afastamento das atividades laborais, será abonado, somente meio período de trabalho, observando o limite de até 03 (três) vezes ao ano. Os atestados Médicos e/ou Odontológicos, deverão ser encaminhados/apresentados as Empresa em até 03 (três) dias úteis de sua emissão.

PRIMEIROS SOCORROS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AMBULATÓRIO E MEDICAMENTOS PARA PRIMEIROS SOCORROS**

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

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 Amparo Sindical 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 TRIGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL**

As Empresas liberarão até 02 (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.

Parágrafo Primeiro: Esses empregados ficam também responsáveis pela representação sindical no local de trabalho, conforme previsto no Artigo 611-A, Inciso VII da CLT.

Parágrafo Segundo: Relativo à comissão de Fábrica de que trata a nova legislação trabalhista em vigor, ficam as empresas proibidas de interferência nas eleições dos membros da comissão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MANDATO SINDICAL

Será considerado pelo empregador como de efetivo serviço à liberação para o sindicato de até 02 (dois) de seus empregados, durante ate 03 (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 05 (cinco) dias de antecedência.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL

As empresas recolherão o valor de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), 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 Convenente.

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.

Parágrafo Terceiro: 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 Quarto: 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 para o aperfeiçoamento e qualificação 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, SINDER -RJ, 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 Quinto: 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 Sexto: 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 Sétimo: 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 Oitavo: 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 Nono: As empresas que cumprirem integralmente o que prevê o CAPUT desta cláusula, sabedoras que a oposição do empregado prevista na Cláusula 43ª, não as isentam do recolhimento, poderão, por força de suas necessidades específicas ou por força de suas Atividades, solicitar ao SindiRefeiçõesRJ negociação para que se estabeleça Acordo Coletivo de Trabalho específico para Compensação de Jornada; Quebra de Caixa; Intervalo para Repouso ou Alimentação, Registro de Ponto, regular através de ACT o horário de refeição e descanso e utilizar o banco de empregos do SindiRefeiçõesRJ para contratação de profissionais, qualquer dos acordos coletivos específicos mencionados neste parágrafo.

Parágrafo Décimo: 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As Empresas efetuarão mensalmente o desconto de R\$ 34,90 (trinta e quatro 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. A referida contribuição foi aprovada na Assembleia Geral Especificamente convocada para este fim, realizada no dia 08 de outubro de 2018 e, aos termos do TCACEL nº 7/2006, firmado com o MPT/RJ em 19/01/2006 que diz que; os trabalhadores caso queiram, deverão manifestar a sua oposição, de forma individual e pessoal, na sede do Sindicato à Rua Carlos Chambelland, 256, Vila da Penha, no horário das 9h às 12h e, das 14h às 17h, no prazo de 10 (dez) dias, a partir do registro da presente Convenção na SRTE/MTE. A referida Contribuição tem como finalidade, o custeio e manutenção das atividades Sindicais, conforme Artigo 513, Alínea “e” da CLT, confirmado através da nota técnica nº 02, de 26 de outubro de 2018 expedida pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho, e, decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que homologou no último dia 28 de junho, acordo coletivo que instituiu, por meio de assembleia geral, contribuição à toda categoria representada em decorrência da Convenção Coletiva, sendo este o terceiro acordo homologado a favor da contribuição laboral.

Parágrafo Primeiro: Para garantia da prática sindical, não serão admitidas ações por parte das Empresas, por seus representantes e/ou empregados para esse fim, que tendem a frustrar a ação do Sindicato, seja por pressão dos Departamentos internos das Empresas, organização de caravanas, fretamento de ônibus e vans 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 e multa prevista na Cláusula quinquagésima quinta da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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 subseqüente.

Parágrafo Terceiro: As Empresas procederão ao recolhimento na conta vinculada do Banco Bradesco, Agência: 2000, Conta Corrente nº 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 Quarto: 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 Quinto: As empresas enviarão até o dia quinze de cada mês, subseqüente aos descontos, cópia da referida guia de recolhimento da Contribuição Assistencial dos Empregados, 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 QUARTA - 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, abril, junho, agosto, outubro e dezembro de 2019 e identicamente para o período de 2020.

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 40% (quarenta 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 SINDER-CRJ 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 desta, será concedido 4% (quatro por cento) de abatimento sobre o valor da referida contribuição, no recolhimento do mês subsequente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO BANCO DE EMPREGOS

No sindicato, o trabalhador que perde seu emprego tem a chance de voltar em breve ao mercado de trabalho. Basta que as empresas enviem suas necessidades, ou vagas disponíveis, que o Sindicato buscará em seu banco de dados o cadastro dos trabalhadores vinculados a categoria. As empresas interessadas podem telefonar para o Sindicato ou comparecer em nossa sede.

Parágrafo Único: Caso haja a necessidade, para qualificação ou requalificação da mão de obra, o trabalhador poderá ser realizada nos cursos ministrados na Cozinha Escola do SindiRefeições-RJ, mantida com as contribuições convencionadas.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO PREVISTOS NA 611-A

Considerando que por força da nova legislação que alterou e reformou diversos artigos da CLT;

Considerando que a reforma trouxe no seu primeiro momento dúvidas para os acordantes, principalmente trabalhadores e empresas na sua aplicação;

Considerando o fato novo e relevante para sustentabilidade do mundo do trabalho e, porque não dizer, do capital;

Considerando em ser uma novidade para o cidadão brasileiro e as empresas que atuam em território nacional;

Parágrafo Único: As empresas deverão, quer por força de suas necessidades específicas, quer por força da situação econômica do estado do Rio de Janeiro, quer por força de suas Atividades, para fazerem uso ou aplicação do artigo 611-A, no seu inteiro teor ou de algum dos seus incisos e outros artigos previstos na NCLT, deverão solicitar negociação com o SindiRefeições-RJ, para estabelecer Acordo Coletivo de Trabalho específico para regulamentação de suas necessidades de trabalho.

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 SINDERC -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 cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho para os representados pelo SINDIREFEIÇÕES-RJ.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JUNTA DE MEDIAÇÃO TRABALHISTA

Considerando a nova legislação em vigor, a insegurança jurídica para empregados e empregadores das normas em suas aplicações práticas, o SindiRefeições-RJ implementará a **JUNTA DE MEDIAÇÃO** com o objetivo de promover a conciliação na resolução de conflitos existentes ou que venham a existir, assistindo aos trabalhadores, associados ou não, nas demandas de ordem trabalhista.

Parágrafo Primeiro: A JUNTA DE MEDIAÇÃO receberá as demandas dos trabalhadores e promoverá a mesa de conciliação entre trabalhadores e empregados. A mesa de conciliação contará com a participação de um membro do SindiRefeições-RJ e um membro SINDERC/RJ, a convite do SindiRefeiçõesRJ, como parte na mesa da conciliação, auxiliando as mediações para que não haja prejuízos a nenhuma das partes, resolvendo, assim, as demandas de maneira satisfatória evitando ajuizamento, de reclamações trabalhistas de toda categoria, aumentando-se o alcance desta via alternativa de conciliações de conflitos oriundos da relação do trabalho.

Parágrafo Segundo: As partes poderão, se o caso, manter a assistência de seus advogados e contarão com o auxílio de pessoal especializado na figura dos mediadores certificados indicados pelas categorias profissionais profissional e econômica e que atuarão de forma propositiva do conflito quanto a verbas controvertidas.

Parágrafo Terceiro: Os pactos celebrados poderão ser levados a homologação e passarão a constituir título judicial, garantindo-se a mesma segurança jurídica da sentença judicial comum.

Parágrafo Quarto: Os especialistas designados para atuar na junta se certificarão de que o pacto obedece aos requisitos legais, sendo certo que sua chancela imprime maior credibilidade quanto ao consentimento esclarecidos dos pactuantes.

Parágrafo Quinto: Adicionalmente, a junta se propõe também a manter as homologações das rescisões contratuais de modo facultativo visando evitar equívocos nas rescisões contratuais, bem como viabilizar ainda a emissão das certidões de quitação anuais previstas no artigo 507-B da CLT.

Os custos para a composição e conciliação na junta de mediação serão de 15% (quinze por cento) do valor acordado entre as partes mais o pagamento de R\$300,00 (trezentos reais) por assentada no núcleo de prevenção de litígios pagos ao sindicato profissional.

O custo para a mediação visando à obtenção da certidão da quitação anual ou de outro tema que não seja a conciliação de reclamatória trabalhista existente ou pré-existente, serão ajustados no ato do agendamento.

Os custos para a composição e conciliação de litígios serão de 15% (quinze por cento) do valor acordado entre as partes mais o pagamento de R\$300,00 (trezentos reais) por assentada no núcleo de prevenção de litígios pagos ao sindicato profissional.

O custo para a mediação visando a obtenção da certidão da quitação anual ou de outro tema que não seja a conciliação de reclamatória trabalhista existente ou pré-existente, serão ajustados no ato do agendamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JUNTA DE MEDIAÇÃO CÍVEL

De acordo com o que dispõe a Lei 13.140 de 26 de junho de 2015 que estabeleceu a Mediação como uma forma alternativa para a solução de conflitos, o SindiRefeições-RJ implantará JUNTA DE MEDIAÇÃO DE CONFLITOS CÍVEIS E DE FAMÍLIA, objetivando criar condições extrajudiciais de solução de controvérsias nas demandas na área cível e de família.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que a JUNTA DE MEDIAÇÃO CÍVEL estará apta a receber demandas dos associados ou não do SindiRefeições-RJ, bem como de todas as empresas, com objetivo de através de sessões de mediação, alcançar o acordo entre as partes.

Parágrafo Segundo: As partes poderão convidar seus advogados para que possam colaborar de forma positiva com a solução da controvérsia.

Parágrafo Terceiro: Os acordos alcançados na JUNTA DE MEDIAÇÃO poderão ser levados para homologação judicial, imprimindo-lhes o status de TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL.

Parágrafo Quarto: Os acordos celebrados serão sempre de acordo com o que a lei ordinária atinente à espécie, bem como de acordo com o estabelecido na CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Parágrafo Quinto: A JUNTA DE MEDIAÇÃO atuará, inicialmente na orientação e verificação dos limites da controvérsia, informando aos demandantes seus direitos e as consequências advindas da demanda, bem como da possibilidade de atuação no caso concreto da referida JUNTA DE MEDIAÇÃO CÍVEL.

As custas desta JUNTA DE MEDIAÇÃO serão de 15% (quinze por cento) do valor acordado entre as partes mais o pagamento de R\$ 300,00 (trezentos reais) por assentada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA COMPOSIÇÃO DOS LITÍGIOS

A Junta atuará, conforme a vontade dos interessados e, a qualquer tempo.

Parágrafo primeiro - A mediação importará, nos termos e nos moldes desejados e declarados pelos interessados.

Parágrafo segundo – A Junta está em funcionamento na sede do SindiRefeições-RJ da Marechal Câmara, n.º 160, Sala 1315, Castelo, Rio de Janeiro, para acessar basta fazer contato e agendar.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 e igual valor também recolhido em favor do SINDIREFEIÇÕES-RJ.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SINDERC -RJ, 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.

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 - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

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. Sa nções pac tuadas.....	5
1. Recolhimento a menor.....	5
G. Amparo Sindical Social Familiar.....	5
H. Atendimento 24 horas.....	6
I. Servi ço funeral.....	6
J.Amparo Financeira Imediato.....	6
K. M anutenção de Renda Familiar.....	6
L. Ajuda Alimentcia.....	7
M. In c apacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão ffslca	7
M. T abela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho.....	8
N. Forn ec im ento dos C artões 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 importancia 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 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 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 beneficlos 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 benefícios, 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 planilhas 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 arrimo 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 arrimo 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 ffsca, 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 Sinderc-rj 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

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

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