

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ002791/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/12/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR077845/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46215.035015/2012-16  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/12/2012

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 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º 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 a Bordo de Aeronaves, Trabalhadores em Cozinhas Industriais e Afins**, com abrangência territorial em **RJ**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - APLICABILIDADE / PISO SALARIAL**

#### **I. 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.

## **II. PISO SALARIAL / REAJUSTE SALARIAL**

Será garantido a todos os integrantes da categoria profissional, representada pelo SINDIREFEIÇÕES-RJ, um salário normativo de R\$ 792,00 (setecentos e noventa e dois reais), correspondente a um reajuste de 9,2414% (nove inteiros e dois mil quatrocentos e quatorze décimos de milésimos por cento) a partir de 1º de janeiro de 2013.

**Parágrafo Primeiro:** Assim que for fixado o Piso Salarial do Estado do Rio de Janeiro para o ano de 2013, caso este seja superior ao ora fixado as empresas farão a equiparação do valor do Piso previsto no caput, para o valor correspondente a faixa salarial, na qual se enquadram os trabalhadores da área de refeições a contar da data determinada no texto da Lei quando da sua publicação.

**Parágrafo Segundo:** Os sindicatos signatários darão publicidade as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho da Lei que estabelecer o piso estadual, caso este seja superior ao fixado na presente cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** As diferenças por ventura existentes, entre os valores inicialmente previsto para o piso salarial de R\$ 792,00 (setecentos e noventa e dois reais) e o novo valor a ser fixado em lei para o Piso Estadual, serão quitados no mês subsequente à sua fixação em lei.

**Parágrafo Quarto:** As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações salariais concedidas, compulsória ou espontaneamente no período de 01 de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012, a exceção do aumento real, alcance da maioridade, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo ou função, estabelecimento e equiparação salarial.

**Parágrafo Quinto:** Os salários dos empregados admitidos após 01 de janeiro de 2012 serão reajustados proporcionalmente, ao número de meses trabalhados, respeitados os paradigmas correspondentes.

## **CLÁUSULA QUARTA - PISO MÍNIMO PROFISSIONAL**

Será garantido a todos os integrantes da categoria profissional, representada pelo SINDIREFEIÇÕES-RJ, que exercem as funções de **MAGAREFE, COZINHEIRO(A) e COZINHEIRA(O) ESCOLAR ou MERENDEIRA(O)**, um salário mínimo de R\$ 924,00 (novecentos e vinte e quatro reais) mensais a partir de 1º de janeiro de 2013.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Será aplicado a partir de 01 de janeiro de 2013, para as demais faixas Salariais o

índice de reajuste, sobre os salários vigentes em 1º de janeiro de 2012 no correspondente a:

FAIXA SALARIAL		REAJUSTE A PARTIR DE 01/01/2013
<b>A</b>	Nos salários até R\$ 1.584,00	Reajuste de 8%;
<b>B</b>	Nos salários de R\$ 1.584,01 até R\$ 3.168,00	Reajuste de 7%;
<b>C</b>	Nos salários de R\$ 3.168,01 até R\$ 4.752,00	Reajuste de 6%;
<b>D</b>	Acima de R\$ 4.752,00	Reajuste fixo de R\$ 285,12 (duzentos e oitenta e cinco reais e doze centavos), acrescidos de livre negociação.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações salariais concedidas, compulsória ou espontaneamente no período de 01 de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012, a exceção do aumento real, alcance da maioridade, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo ou função, estabelecimento e equiparação salarial.

**Parágrafo Segundo:** Os salários dos empregados admitidos após 01 de janeiro de 2012 serão reajustados proporcionalmente, ao número de meses trabalhados, respeitados os paradigmas correspondentes.

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 três dias úteis depois de comprovado o erro do Empregador.

#### **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 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 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.

### **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.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA NATALINA**

As empresas fornecerão a todos os seus empregados uma cesta natalina por ocasião das festas de natal até o dia 20 de Dezembro correspondente a 50% (cinquenta por

cento) do cartão vale compras, **acrescido** de igual percentual se o empregado tiver comparecimento pleno ao trabalho durante a vigência da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo Primeiro:** Para a concessão do acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do cartão vale compras o empregado deverá ter comparecimento pleno ao trabalho durante a vigência da presente Convenção Coletiva, 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, somente com relação a este acréscimo.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão descontar do empregado, somente no mês de dezembro, até o valor de R\$ 14,50 (quatorze reais e cinquenta 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\$ 7,25 (sete reais e vinte e cinco centavos).

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, **VALE COMPRAS** no valor de R\$ 103,00 (cento e três reais) mensalmente, sob a forma de cartão vale compras.

**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 não terão validade somente com relação a este benefício.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas poderão descontar do empregado até o valor de R\$ 14,50 (quatorze reais e cinquenta 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.

### **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 co-participação 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 ou acidente de trabalho, durante os 6 (seis) primeiros meses de afastamento, bem como, deve-se observar a legislação pertinente.

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

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

Fica convencionado que o (SindiRefeições-RJ) prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, amparados ou não por seguros de vida em grupo ou qualquer benefício análogo, serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalho ou falecimento, através de organização gestora especializada.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores, requisitos, penalidades, e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientação e Regras, anexo e parte integrante desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Para efetiva viabilidade financeira deste benefício às empresas, a título de contribuição social recolherão até o dia 10 de cada mês, o valor de R\$ 8,60 (oito reais e sessenta centavos) por trabalhador, consoante as normas previstas no manual de Orientação e Regras.

**Parágrafo Terceiro:** Os trabalhadores que não tenham interesse neste benefício deverão se manifestar, nos mesmos moldes e prazos da Contribuição de que trata a cláusula da contribuição assistencial dos empregados da presente CCT.

**Parágrafo Quarto:** Conforme decisão em assembléia dos trabalhadores, os empregadores poderão descontar mensalmente de cada empregado, optante em participar nesse plano de Benefício Social Familiar, em folha de pagamento até a importância de até R\$ 4,30 (quatro reais e trinta centavos) mensalmente.

**Parágrafo Quinto:** O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter eminentemente assistencial;

**Parágrafo Sexto:** Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, a disposição no site [www.assistenciasociaisindical.com.br](http://www.assistenciasociaisindical.com.br).

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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:** As empregadas com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através da certidão de nascimento do filho e com apresentação de Nota Fiscal.

**Parágrafo Segundo:** 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 n.º.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 ultimo 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.

### **Empréstimos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 Nº 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 dos empregados, dentro do prazo legal, sob pena de ser aplicada além da multa prevista no artigo 477 da CLT, acrescida de mora diária no valor de 2% sobre o total da rescisão.

I - Para as empresas com sede/matriz fora do Estado do Rio de Janeiro será tolerada a extensão do prazo de 10 (dez) para 20 (vinte) dias após o término do prazo legal previsto.

**Parágrafo Terceiro - 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, 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 Quarto: 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 Quinto: 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 PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

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 SEGUNDA - IDOSO/AVISO PRÉVIO EM DOBRO**

Quando da demissão imotivada de empregado com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, por iniciativa do empregador, fica assegurado o direito ao recebimento do aviso prévio equivalente a 60 (sessenta) dias, desde que o referido empregado tenha mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, não cumulativo com igual benefício.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado poderá cumprir em trabalho os trinta primeiros dias com a redução da carga horária em duas horas diárias ou faltar ao serviço, sem

prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos (art. 488, da CLT).

**Parágrafo Segundo:** Os 30 (trinta) dias subsequentes serão pagos a título de aviso prévio indenizado, com base na maior remuneração percebida.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇOS TEMPORÁRIOS**

Todos os empregados contratados através de agências de emprego, para contrato de serviços temporários, bem como as cooperativas de trabalho, 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.

#### **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.

### **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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.

### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA**

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

**Parágrafo Primeiro:** Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizados, independentemente de existência de quadro de carreira dos casos previstos acima, será garantido salário inicial ou menor salário pago a cada função, com as vantagens da cláusula segunda deste acordo, mediante ajuste na estrutura de cargo.

**Parágrafo Segundo:** Não se incluem na garantia prevista nesta cláusula, as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuem um único empregado.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 Primeiro:** 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 - FILHO INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

Assegura-se durante a vigência da presente Convenção, o direito a ausência remunerada de 01 (um) dia, 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.

## **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

As férias a serem concedidas aos empregados deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada mês ou semana, exceto em caso de férias coletivas ou fechamento da filial.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 por ocasião de seu desligamento da empresa ou sofrer o respectivo desconto do valor correspondente em sua Rescisão de Contrato.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AMBULATÓRIO**

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 SEXTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As Empresas proporcionarão um ambiente de trabalho saudável, de acordo com a legislação pertinente e normas regulamentadoras.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas se obrigam a fornecer o atestado de afastamento e salários (AAS), por ocasião da quitação das verbas rescisórias sempre que solicitado e no caso de empregado em atividade no prazo de 10 (dez) dias do pedido feito.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Na ocorrência de morte ou invalidez permanente 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**

#### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **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 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 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\$ 19,80 (dezenove reais e oitenta 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 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](http://www.sindirefeicoes-rj.org.br).

**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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS.**

As Empresas efetuarão o desconto de R\$ 24,90 (vinte 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, bem como por meio de cooperativas de trabalho. 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, caso queiram apresentar sua oposição à entidade, nos termos do TCACEL nº 7/2006, firmada com o MPT/RJ, em 19/01/2006, deverão se manifestar, individual e pessoalmente, 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 Assembléia Geral Especificamente convocada para este fim em cumprimento ao disposto no inciso IV, do art. 8º da Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** 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 Segundo:** 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, subseqüente 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 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 janeiro; março, maio, julho, setembro e outubro de 2013.

**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 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 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 possuem 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 - 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/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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Será expedido 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 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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, de valor igual a 1 (um) dia de remuneração.

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 E REGRAS DA ASSISTÊNCIA  
SOCIAL SINDICAL**

**MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS  
DA ASSISTÊNCIA SOCIAL SINDICAL**

**REFEIÇÕES COLETIVAS  
ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

**ÍNDICE REMISSIVO**

	Página
Legalidade da cláusula.....	2
Introdução (leitura obrigatória).....	3
<b>Orientações e regras</b> .....	4
<b>A.</b> Forma de Recolhimento.....	4
<b>B.</b> Prorrogação.....	4
<b>C.</b> Recolhimento a maior ou em duplicidade.....	4
<b>D.</b> Certificado de Regularidade.....	4
<b>E.</b> Apresentação de documentos.....	5
<b>F.</b> Inadimplência.....	5
<b>F.</b> Sanções pactuadas.....	5
<b>F.</b> Recolhimento a menor.....	5
<b>G. Assistência Social Familiar Sindical</b> .....	5
<b>H.</b> Atendimento 24 horas.....	6
<b>I.</b> Serviço funeral.....	6
<b>J.</b> Assistência Financeira Imediata.....	6
<b>K.</b> Manutenção de Renda Familiar.....	6
<b>L.</b> Assistência Alimentícia.....	7
<b>M.</b> Incapacitação Permanente para o Trabalho por perda ou redução da aptidão física.....	7
<b>M.</b> Tabela das Incapacitações Permanentes para o Trabalho.....	8
<b>N.</b> Fornecimento dos Cartões de Identificação e Procedimentos.....	8
<b>O.</b> Comunicação de Eventos.....	9
<b>P.</b> Reembolso das verbas Rescisórias.....	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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

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

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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 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 obrigam 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 E REGRAS**

### **A) - Forma de recolhimento:**

**A.1)** - Os boletos para recolhimento da contribuição, a qual visa manter a estabilidade financeira da Assistência Social aos empregados estarão a disposição no site [www.assistenciasociaisindical.com.br](http://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 a Assistência Social. Nesta única hipótese deverá o empregador informar, formal e antecipadamente 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 à 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 da Gestora somente após a zero hora do dia seguinte à quitação bancária, até o último dia do mês.

**B) - Prorrogação:**

**B.1)** - Poderá a gestora, por mera liberalidade, prorrogar a data do vencimento e, sua aceitação, não se constituirá em 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 20º (vigésimo) dia do mês de competência do recolhimento a maior ou em duplicidade.

**C.2)** - Após essa data ficam isentos os Sindicatos ou sua 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](http://www.assistenciasociaisindical.com.br).

**D.2)** Visando maior celeridade na obtenção do Certificado de Regularidade, deverão as empresas comunicar formalmente a gestora dos benefícios 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 gestora dos 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 desta assistência, 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 à gestora o valor total da assistência a ser prestada e 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) - Assistência Social Familiar Sindical :**

**G.1)** - Sendo seu caráter imediato e inadiável, as assistências serão solicitadas 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 do trabalhador, deverão formalizar a comunicação, através do site [www.assistenciasociaisindical.com.br](http://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 Assistência 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 dias por semana, a administração do benefício estará à disposição, para solicitação da prestação dos serviços, conforme segue:

#### **I)- Serviço Funeral:**

**I.1)** - 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\$ 1.500,00 (hum mil 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) - Assistência Financeira Imediata:**

**J.1)** R\$ 600,00 (seiscentos 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\$ 600,00 (seiscentos reais) pelo período de 12 (doze) meses, vencendo a primeira 10 (dez) 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.

**L) - Assistência Alimentícia:**

**L.1)** - Entrega mensal de 50 kg de alimentos pelo período de 12 (doze) meses no valor de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais), entregues na residência do empregado incapacitado ou na do

arrimo, ou através de tickets, vale refeição, vale alimentação ou cartões magnéticos de empresas fornecedoras ou operadoras de sistema similar ao vale refeição, para compra de mantimentos em redes de supermercados.

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

**M.1) - Esta Assistência 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 prevejam.**

**M.2) - Farão jus à Assistência Financeira Mensal e Assistência Alimentícia os Empregados que sofrerem perda ou redução de sua aptidão física, pelas imobilidades ou amputações, relacionadas abaixo:**

**M.3) - A presente assistência foi elaborada exclusivamente para atender as incapacitações que tenham fácil comprovação quanto ao grau de incapacidade em até 90 (noventa) dias do acidente ou afastamento havido, não estando amparadas as incapacitações que necessitem de mais tempo para definição.**

<b>ALIENAÇÃO MENTAL</b>	Debilitação mental completa e permanente.
<b>VISÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>AUDIÇÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>FALA</b>	Impossibilidade completa e permanente.
<b>TETRAPLEGIA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento dos membros superiores e inferiores.
<b>PARAPLEGIA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimentos dos membros inferiores.
<b>BRAÇO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>OMBRO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>COTOVELO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PUNHO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>MÃO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou

	amputação.
<b>QUADRIL</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PERNA</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>JOELHO</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento.
<b>PÉ</b>	Impossibilidade completa e permanente de movimento ou amputação.
<b>ENCURTAMENTO DE PERNA</b>	Em 5 centímetros ou mais.

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

**N.1)** - Serão disponibilizados cartões de identificação e procedimento em quantidade suficiente para distribuição a todos os empregados a serem assistidos.

**N.2)** - Os cartões estarão à disposição nas bases dos Sindicatos, onde deverão ser retirados pelos Empregadores, 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 para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deve ser comunicada formalmente à gestora do sindicato, **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 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 e não providenciar a comunicação formal, pagará ao **empregado** ou a seu arrimo, além do valor da 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 de seu Empregado e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Empregados e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam às assistências.

**P) - Reembolso das Verbas Rescisórias:**

**P.1)** O empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), do valor da rescisão trabalhista havida, contra apresentação do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) 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.

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