

Estudo Técnico Preliminar 8/2023

1. Informações Básicas

Número do processo: 23069.152636/2023-41

2. Descrição da necessidade

Contratação de empresa especializada em serviço de mão de obra em alimentação coletiva, com dedicação exclusiva e de forma continuada, por meio de operacionalização e desenvolvimento das atividades de apoio envolvidas na produção e distribuição de refeições do Restaurante Universitário (RU) e seus refeitórios externos, vinculados à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PROAES) da Universidade Federal Fluminense (UFF), bem como das dependências das Unidades de Alimentação e Nutrição do Colégio Universitário Geraldo Reis (Unidade sede e subunidade Educação Infantil) a serem prestados em imóveis da UFF, situados no Município de Niterói no estado do Rio de Janeiro.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Coord Gestao Restaurante Universitario/PROAES	Palmira Coca Carneiro Vieira de Souza

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

Os serviços de apoio operacional à cozinha industrial, serão executados de segunda-feira à sexta-feira, no horário das 6:00h às 20:18h, distribuídos em turnos diferentes, com carga horária diária de 8h e 48 min., incluindo 1h de almoço, podendo operar aos sábados, excepcionalmente, a título de banco de horas a ser compensado durante a semana, ou pagamento de horas extras trabalhadas, de acordo com a solicitação da CONTRATANTE e as leis trabalhistas vigentes;

A CONTRATADA deverá obedecer aos normativos relativos ao intervalo intrajornada, bem como arcar com os eventuais custos decorrentes da ininterrupção dos serviços.

Caso o horário de expediente do Órgão seja alterado por determinação legal ou imposição de circunstâncias supervenientes, deverá ser promovida adequação nos horários da prestação de serviços para atendimento da nova situação, em qualquer tempo, mesmo que seja necessário substituição do cartão de ponto por folha de ponto;

O objeto da licitação tem a natureza de serviço comum, essencial e de forma contínua;

A presente contratação adotará como regime de execução a empreitada por Preço Unitário;

Reiterando ainda, que a empresa consagrada vencedora do certame licitatório irá fornecer mão de obra especializada em Serviço de Alimentação Coletiva, todos os uniformes, os materiais e os equipamentos de proteção individuais necessários para a prestação dos serviços previstos no contrato e em consonância com as Normas de Segurança do Trabalho, tais como: NR-6 e NR-15, e com as leis trabalhistas vigentes.

O prazo de vigência do contrato é de **12 (doze) meses**, podendo ser prorrogado por interesse das partes até o limite de 60 (sessenta) meses, com base no artigo 57, II. da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Com o Decreto nº 10.024, de 20 de setembro de 2019, foi permitido estabelecer o critério de disputa dos licitantes na fase de lances (Modo Aberto ou Aberto-Fechado). Sugere-se então que sejam respeitados o modo **Aberto- Fechado**;

Considerando a natureza dos serviços, pois a individualização dos itens pode gerar prejuízos para o conjunto da solução e perda de economia de escala, visando proporcionar a ampla participação de licitantes, o referido processo licitatório será realizado por lote único com 14 itens.

5. Levantamento de Mercado

Considerando diferentes fontes, bem como analisando-se contratações similares feitas por outros órgãos e entidades, com objetivo de identificar a existência de novas metodologias, tecnologias ou inovações que melhor atendam às necessidades da Administração, além do próprio histórico de contratação dos serviços de apoio administrativo, pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, sustentado nas informações apresentadas neste instrumento, seja pelo número de empresas contratadas ou pela quantidade de empregados alocados na execução dos serviços, demonstra a capacidade do mercado fornecedor atender satisfatoriamente e sem nenhuma dificuldade as necessidades dos órgãos e entidades. Consistindo basicamente na alocação pela empresa contratada de empregados para a execução dos serviços, ressalta-se que as contratações pretendidas não possuem exigências ou especialidades complexas que dificultem os fornecedores recrutarem e contratarem as pessoas que irão desenvolver as atividades, ressaltando que a solução apresentada e descrita no item seguinte é a forma usual e já sedimentada nos órgãos e entidades

6. Descrição da solução como um todo

Sabe-se que a Universidade Federal Fluminense investe em assistência estudantil por entender que a qualidade de vida dos discentes é relevante para as atividades de ensino, pesquisa e extensão. Com o Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), ocorreu expressivo aumento do número de cursos e de estudantes nas universidades brasileiras. A adesão da UFF ao Sistema de Seleção Unificado (SISU/MEC) e ao sistema de cotas modificou, significativamente, o perfil dos estudantes da Universidade. Além disso, a necessidade de atender a finalidade do Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), instituído pelo Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010, contribuindo com a ampliação das condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal e, conseqüentemente, colaborando com a conclusão de curso de graduação e redução da evasão escolar, sob a perspectiva da inclusão social e democratização do ensino, assegurando os meios necessários para o pleno desempenho acadêmico, dentre eles a alimentação.

Nesse sentido, há a necessidade de oferecer refeições adequadas e saudáveis, no que se refere as condições higiênico-sanitárias, a quantidade e a qualidade nutricional, contribuindo para a saúde e o aprendizado dos estudantes, assim como para a sustentabilidade ambiental e social.

A pretendida contratação trata-se de serviços prestados de forma contínua pela sua essencialidade, de acordo com o art. 15 da IN nº 05/2017, pois visam atender à necessidade

pública de forma permanente, por mais de um exercício financeiro, assegurando a integridade do patrimônio público e o funcionamento das atividades finalísticas do órgão, de modo que a falta ou interrupção na prestação dos serviços pode impactar negativamente na qualidade, na capacidade laborativa e na segurança alimentar, com possibilidade de dano ao interesse público.

Assim, a descrição da solução como um todo abrange o fornecimento de mão de obra especializada em serviço de alimentação coletiva, servindo como apoio operacional as atividades da Divisão de Alimentação e Nutrição do Restaurante Universitário de modo a assegurar a continuidade dos serviços prestados pela Universidade Federal Fluminense.

A prestação dos serviços realizar-se-á mediante a utilização das dependências do Restaurante Universitário (RU) e seus refeitórios externos, além das dependências das Unidades de Alimentação e Nutrição do Colégio Universitário Geraldo Reis (COLUNI e Creche).

A contratação objetiva atuar nas demandas diárias de prestação de serviços por meio de disponibilização de recursos humanos (técnico, operacional e administrativo), nas funções de: Encarregado de manutenção, Técnico de Manutenção Elétrica, Técnico em refrigeração, Auxiliar de Manutenção Predial, Almojarife, Auxiliar de Almojarifado, Gerente de restaurante, Magarefe, Auxiliar de Magarefe, Cozinheiro Industrial, Auxiliar de cozinha, Auxiliar de escritório, Auxiliar de Serviços Gerais e Operador de Caixa, em atendimento das necessidades quanto a produção das refeições em todas as suas etapas, contemplando: recebimento dos gêneros alimentícios, estocagem, pré-preparo, preparo, transporte e distribuição das refeições incluindo a supervisão de cozinha e refeitórios, a higienização e manutenção dos utensílios e equipamentos disponibilizados pela CONTRATANTE, entre outras atividades afins.

Considerando à importância destes serviços e no intuito de sempre melhor atender ao RU e ao Colégio Universitário Geraldo Reis, faz-se necessária a contratação de empresa especializada, uma vez que a UFF não dispõe de recursos humanos suficientes, no quadro efetivo de pessoal, para realização de tais atividades.

Reforça-se que esses serviços que se pretende contratar têm características acessórias e complementares, aderindo-se perfeitamente às disposições contidas no Decreto nº 9.507/2018, podendo, portanto, serem objeto de terceirização por não possuírem correlação com as atribuições dos cargos ativos de seu quadro de servidores.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

LOTE 1 - Custo total da contratação

ITENS	CATSER	DISCRIMINAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO	Nº de FUNCIONÁRIOS /POSTOS	VALOR MENSAL	TOTAL MENSAL	TOTAL
-------	--------	--------------------------------------	----------------------------	--------------	--------------	-------

						ANUAL
01	25631	Encarregado de Manutenção	01			
02	25631	Técnico de Manutenção Elétrica	01			
03	25631	Técnico de Refrigeração	01			
04	25631	Auxiliar de Manutenção Predial	01			
05	14907	Almoxarife	02			
06	14907	Auxiliar de Almoxarife	07			
07	25631	Gerente de Restaurante	09			
08	22420	Magarefe	03			
09	22420	Auxiliar de Magarefe	05			
10	19399	Cozinheiro Industrial	08			
11	19399	Auxiliar de Cozinha	76			
12	25631	Auxiliar de Escritório	07			
13	25631	Auxiliar de Serviços Gerais	28			
14	25631	Operador de Caixa	02			
TOTAL			151			

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 8.662.945,34

Valor estimado em R\$8.662.945,3

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

Em regra, conforme § 1º do art. 23 da Lei nº 8.666/93, os serviços deverão ser divididas em tantas parcelas quantas se comprovarem técnica e economicamente viáveis, procedendo-se à licitação com vistas ao melhor aproveitamento dos recursos disponíveis no mercado e à ampliação da competitividade sem perda da economia de escala. Todavia, o objeto licitado forma um conjunto unitário, resguardada as suas especificidades.

Ademais é prática comum nesse setor de prestação de serviço, as atividades serem executadas por uma única empresa contratada, pois os serviços e materiais demandados estão intrinsecamente ligados e o desmembramento destes serviços e materiais em grupos diferentes poderia trazer grande dificuldade na prestação dos serviços por parte de diferentes empresas contratadas, causando assim a dessincronização na execução

É certo que no caso em questão aplica-se inequivocamente a expressa previsão inserta no item 3.8 do Anexo III da IN nº 05/2017- SEGES/MPDG, segundo a qual a obrigatoriedade de fracionamento (parcelamento) respeita limites de ordem técnica e econômica, em consonância com o dispositivo legal aludido, eis que poderá ser feita a contratação conjunta se o parcelamento tornar o contrato técnica, econômica e administrativamente inviável ou provocar perda na economia de escala, já citado em parecer 305/2015/CJU-MS/CGU/AGU.

Diante de todo o exposto, evidencia-se que a contratação da solução seja dividida em grupos, formados por um ou mais itens, visto a necessidade de conferir a cada unidade participante autonomia administrativa, haja vista, as mesmas estarem dispersas geograficamente, o que implicaria em dificuldades, quanto ao acompanhamento e fiscalização por parte dos gestores e fiscais do contratos.

A centralização, por unidade, da responsabilidade em uma única empresa contratada, irá proporcionar melhor acompanhamento de problemas e soluções, mormente em termos de facilitar a verificação das suas causas e atribuição de responsabilidade, de modo a aumentar o controle sobre a execução do objeto licitado e, em termos econômicos favorece a redução dos preços sob a ótica da ampliação da competitividade.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Destaca-se que não se faz necessária a realização de contratações correlatas e ou interdependentes ao objeto pretendido, nem há pretensão de realizar contratações futuras para que o objetivo desta contratação seja atingido, razão pela qual este item não será considerado no planejamento.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

Não obstante os serviços, objeto do presente estudo, consistir em atividade essencial à manutenção das atividades fins do órgão, considerando a sua natureza essencial, além do que os mesmos tem por objetivo atender à necessidade pública de forma permanente e contínua, assegurando a integridade do patrimônio público ou o funcionamento das atividades finalísticas do órgão, de modo que sua interrupção possa comprometer a prestação de um serviço público ou o cumprimento da missão institucional, não há meta, objetivo ou indicador específico relacionado no planejamento estratégico do órgão.

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

Com a presente contratação a instituição almeja alcançar, sob os aspectos da economicidade, eficácia, eficiência e de melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais, e financeiros disponíveis, inclusive do ponto de vista da sustentabilidade ambiental, os seguintes benefícios:

Padronização das descrições, requisitos e valores dos itens, assim como dos parâmetros de gestão e fiscalização contratual;

Economia no valor da contratação em função do ganho de escala da contratação centralizada;

Eficiência com a redução do custo administrativo em função da redução da fragmentação de processos licitatórios; Aumento na eficiência operacional quanto à celeridade e produtividade na execução das atividades administrativas;

Maximização dos resultados da governança administrativa;

Favorecimento da qualidade de vida saúde e segurança do quadro de colaboradores;

Aumento de credibilidade para a instituição entre os servidores, discentes, colaboradores terceirizados; etc. Desta forma, a instituição poderá cumprir seu dever institucional, com eficiência e eficácia, oferecendo à sociedade um serviço de qualidade reconhecida, com o melhor aproveitamento possível dos recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis, inclusive, observando-se as políticas de responsabilidade ambiental adotadas por este Órgão.

13. Providências a serem Adotadas

Elaborar cronograma com todas as atividades necessárias à adequação do ambiente da organização para que a contratação surta seus efeitos e com os responsáveis por esses ajustes nos diversos setores:

Não configura-se necessária a elaboração de cronograma para adequação de ambientes visando o início da prestação dos serviços. Considerar a necessidade de capacitação de servidores para atuarem na contratação e fiscalização dos serviços de acordo com as especificidades do objeto a ser contratado:

O objeto da presente contratação não apresenta peculiaridades que justifiquem a necessidade de capacitação específica para a empresa especializada e para os prestadores que irão atuar no contrato, estando essas descritas no presente Estudos Técnicos Preliminares, ou para os servidores os quais atuarão na contratação e fiscalização dos serviços de acordo com as especificidades do objeto a ser contratado. Juntar o cronograma ao processo e incluir, no mapa de riscos, os riscos de a contratação fracassar caso os ajustes não corram a tempo:

Conforme informado, não há risco da contratação falhar em relação a adequações do ambiente da organização, pois tais adequações não são necessárias.

Os órgãos e entidades participantes serão responsáveis por elaborar cronograma com todas as atividades necessárias à adequação de seus ambientes, se for o caso.

14. Possíveis Impactos Ambientais

Não se fez observar a existência de possíveis impactos ambientais significativos, razão pela qual este item não será considerado no planejamento.

15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

15.1. Justificativa da Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação com base neste Estudo Técnico Preliminar.

16. Responsáveis

JOAO PAULO MARQUES MORAES

Coordenador de Contratos

Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - CCT RJ002946.2022.pdf (494.77 KB)

Anexo I - CCT RJ002946.2022.pdf

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002946/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/12/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064835/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.116522/2022-10
DATA DO PROTOCOLO: 06/12/2022

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 13041101276202374e Registro nº: RJ000238/2023

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), OZIEL ROMUALDO DE PAULA;

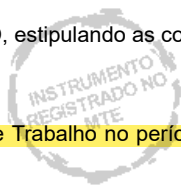
E

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 Diretor, Sr(a), JOSE PINTO RIBEIRO;

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 novembro de 2022 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos 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, 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 - REAJUSTE SALARIAL, FIXAÇÃO DOS PISOS MÍNIMOS E PISO SALARIAL PROFISSIONAL

As Empresas corrigirão os Salários da Categoria com o percentual do INPC pleno do período de 01/11/2021 a 31/10/2022, incluindo o percentual fixo para quem ganha acima do teto, a partir de 1º de novembro de 2022, respeitando os pisos salariais e o limite de salários estipulado abaixo das seguintes formas:

Parágrafo primeiro – Salário Mínimo da Categoria que é de: **R\$ 1.621,40 (mil seiscentos e vinte um reais e quarenta centavos)**, mensalmente.

Parágrafo segundo – Piso Salarial nas Funções de Auxiliar de Serviços de Gerais (ASG) e Manipulador de Alimentos será de: **R\$ 1.639,00 (mil seiscentos e trinta e nove reais)**, mensalmente.

Parágrafo terceiro - Piso Salarial nas Funções de Auxiliar de Produção e Copeira será de: **R\$ 1.669,80 (mil seiscentos e sessenta e nove reais e oitenta centavos)**, mensalmente.

Parágrafo quarto - Piso Salarial nas Funções de Auxiliar de Estoque; Auxiliar de Magarefe/Auxiliar de Açougueiro, Copeira Lactarista; Copeira Dietética; Copeira Hospitalar, Chapeiro e Meio Oficial de Cozinha será de: **R\$ 1.722,60 (mil setecentos e vinte e dois reais e sessenta centavos)**, mensalmente.

Parágrafo quinto - Piso Salário Profissional de Cozinheiro, Cozinheiro Escolar ou Merendeira, Magarefe/Açougueiro, Padeiro, Confeiteiro, Saladeiro(a) e Estoquista será de: **R\$ 1.848,00 (mil oitocentos e quarenta e oito reais)**, mensalmente.

Parágrafo sexto - Piso Salarial de Encarregado, Encarregado de Salão e Encarregado de Cozinha será de: **R\$ 1.991,00 (mil novecentos e noventa e um reais)**, mensalmente.

Parágrafo sétimo - Piso Salarial de Encarregado de Restaurantes será de: **R\$ 2.103,20 (dois mil e cento e três reais e vinte centavos)**, mensalmente.

Parágrafo oitavo - Piso Salarial de Supervisor de Restaurantes será de: **R\$ 2.288,00 (dois mil e duzentos e oitenta e oito reais)**, mensalmente.

Parágrafo nona - Piso Salarial de Coordenador de Restaurantes será de: **R\$ 2.439,80 (dois mil quatrocentos e oitenta e nove reais e oitenta centavos)**, mensalmente.

Parágrafo décimo - A remuneração mínima dos profissionais de nutrição que trabalham em Restaurantes de Refeições Coletivas (exercendo funções diversas) será de: **R\$ 3.751,00 (três mil e setecentos e cinquenta e um reais)**, mensalmente.

Parágrafo décimo primeiro - As Empresas poderão compensar os aumentos ou antecipações salariais concedidas, compulsória ou espontaneamente no período de 02 de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022, a exceção do aumento real, alcance da maioria, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo ou função e equiparação salarial.

Parágrafo décimo segundo - Os salários dos empregados admitidos após **1º de novembro de 2021** serão reajustados proporcionalmente, ao número de meses trabalhados, respeitados os paradigmas correspondentes e os pisos salariais.

Parágrafo décimo terceiro - 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.

Parágrafo décimo quarto - As diferenças salariais, que por ventura existirem, deverão ser pagas pelas empresas em uma única vez junto com o pagamento dos salários do mês de dezembro de 2022, retroativo a data base.

Parágrafo décimo quinto - As empresas, ficam obrigadas ao cumprimento integral de todas as cláusulas desta CCT com vigência a partir de 1º de novembro de 2022, no que prevê a cláusula do Life Card, do Amparo Social Familiar, Benefício e Cidadania, já consagradas em CCTs anteriores e Shalom Clube de Vantagens.

Parágrafo décimo sexto - As empresas na base de representação do SINDERC-RJ e os trabalhadores na base do SindiRefeições-RJ deverão associar-se aos seus respectivos sindicatos, fortalecendo a categoria econômica e profissional.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2023, começarão as negociações entre os Sindicatos para reposição salarial. Independentemente do resultado das negociações, os reajustes dos pisos, salários e todas as cláusulas econômicas desta Convenção Coletiva de Trabalho, não poderão ser inferiores ao INPC pleno do período de 01 de novembro de 2022 à 31 de outubro de 2023, mais ganho real a ser negociado.

CLÁUSULA QUINTA - NEGOCIAÇÃO

Em outubro de 2024 será realizada negociações entre o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal para revisão da Convenção Coletiva de Trabalho.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO COM CHEQUE OU DEPÓSITO

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO 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\$ 28,00 (vinte e oito 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, **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 na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo quarto - 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 OITAVA - HORAS EXTRAS

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

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

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

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 terceiro.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

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

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE

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

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

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

Parágrafo Único: O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário básico. Identificado o labor em área de risco, é devido o adicional de periculosidade, com reflexos nas demais parcelas de natureza salarial, tais como: horas extras, adicional noturno, décimo terceiro salário etc.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE ANUÊNIO

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, não cumulativo com igual benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 05 (cinco) anos ou mais de contrato de trabalho ininterruptos na empresa e que faltem 12 meses (comprovados pela Previdência Social) para aposentadoria por tempo de serviço integral, a estabilidade garantida até a data da concessão da aposentadoria, salvo se dispensado por JUSTA CAUSA ou pedir demissão.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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\$ 29,90 (vinte e nove reais e noventa centavos), 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\$ 14,95 (quatorze reais e noventa e cinco centavos).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE COMPRAS OU CESTA BÁSICA

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\$ 255,00 (duzentos e cinquenta 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\$ 29,90 (vinte e nove reais e noventa 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.

Parágrafo quinto - Cesta Básica em gêneros em alternativa ao vale compras será composta dos seguintes itens:

- A) 03 Pacotes de Arroz Branco ou parboilizado Tipo 1 com 5kg;
- B) 06 Pacotes de Feijão Carioca Tipo 1 com 1 kg;
- C) 08 Pacotes de Açúcar Refinado com 1 kg;
- D) 05 Unidades de Óleo de Soja com 900 ml;
- E) 04 Pacotes de Café Moído (Selo Abic) com 500g;
- F) 04 Pacotes de Macarrão Espaguete com 500g;
- G) 03 Pacotes de Macarrão Talharim com 500g;
- H) 01 Pacote de Macarrão Parafuso com 500g;
- I) 03 latas ou sachê de Extrato de Tomate com 340g;
- J) 02 Lata de Leite Ninho em Pó Integral com 400g;
- K) 02 Pacote de Farinha de Trigo Especial com 1 kg;
- L) 02 Pacote de Farinha de Mandioca Crua com 500g;
- M) 01 Pacote de Farinha de Mandioca Torrada com 500g;
- N) 02 Lata de Ervilha em conserva ou seleta de legumes;

- O) 01 Pacote de Sal refinado com 1 kg;
- P) 02 Lata de Milho Verde;
- Q) 02 Lata de Sardinha em Conserva;
- R) 02 Lata de Achocolatado (Nescau ou Toddy) com 400g;
- S) 02 Pacote de Biscoito de Cream Cracker com 400g;
- T) 02 Pacote de Biscoito de Maizena com 400g;
- U) 01 Lata de Goiabada com 300g;
- V) 02 Pacote de fubá de 1 kg;
- W) 01 Pacote de Carne Seca 500g;
- X) 02 Pacote de Sabão em Pó com 800g;
- Y) 01 Frasco de Amaciante de Roupas com 2 litros;
- Z) 03 Peça de Creme Dental com 90g;
- AA) 08 Peças de Sabonete 90g;
- BB) 01 Alvejante com Cloro com 2 litro;
- CC) Dois detergentes de 500ml e,
- DD) Quatro desinfetante de 500ml.

Parágrafo sexto - As empresas somente poderão fornecer Cesta Básica em Gêneros Alimentícios para seus empregados, desde que estejam cumprindo rigorosamente todas as cláusulas desta CCT e procurem o SindirefeiçõesRJ para formalizar a decisão de optar pela entrega do benefício da cesta básica e, este, verifique a concordância dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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\$ 26,00 (vinte e seis reais) por dia trabalhado, sob a forma de cartão.

Parágrafo único - As empresas que fornecerem auxílio refeição ou refeições aos seus empregados só poderão efetuar o desconto em folha de pagamento do valor equivalente a 1% (um por cento) do salário praticado, limitado até o valor máximo de R\$ 24,40 (vinte e quatro reais e quarenta centavos) mensais, ressalvada outras vantagens já adquiridas e por elas praticadas.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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, com 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 DÉCIMA NONA - 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\$ 24,00 (vinte e quatro reais) 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\$ 12,00 (doze reais), desde que, a empresa obtenha do empregado autorização conforme prevê a Lei 13.467/2017.

Parágrafo quarto - O presente Amparo ofertado possui natureza iminente 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, e-mail, 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 Artigos 186, 927 e 934 do código civil.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO E CIDADANIA

As empresas disponibilizarão obrigatoriamente, com a participação dos empregados no seu custeio, o serviço de TELEMEDICINA doravante chamado de TELESSAÚDE, através do upgrade apresentado nos parágrafos a seguir, para toda categoria representada pelo SINDIREFEIÇÕES-RJ, através da SHALOM SAÚDE, GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DE BENEFÍCIOS LTDA, inscrita no CNPJ nº. 46.653.690/0001-89, de agora em diante chamada GESTORA, que administrará, supervisionará, gerenciará os serviços prestados e os recursos financeiros, com quem deverá ser tratado todos trâmites, inclusive, os financeiros, validação dos serviços e realizados os pagamentos pelas empresas através de depósito bancário, ou transferência, ou, ainda, através de PIX, em favor da GESTORA nominada acima, no Banco: Santander, Agência: 3844, Conta Corrente: 13002990-5, para quem deverá ser enviado os comprovantes dos pagamentos, mensalmente, bem como, a contratação da prestadora de serviços pela gestora para uma boa execução, com foco na atenção integral à Saúde dos empregados e dependentes, conectando-o através de uma tecnologia de ponta a uma equipe de saúde multidisciplinar altamente qualificada para cuidar da saúde dos empregados representados pelo sindicato profissional.

Parágrafo primeiro – Os serviços disponibilizados pela gestora através da TELESSAÚDE com pronto atendimento 24 horas por dia, 7 dias por semana, de forma ilimitada com atendimento por médico Clínico Geral e as seguintes especialidades: Pediatria (segunda-feira das 09h às 16h), Ortopedia (segunda-feira das 09h às 16h) e Ginecologia (terça-feira das 09h às 11h e 30 min e sexta-feira das 09h às 11h e 30 min).

Parágrafo segundo – Um dos objetivos mais importantes alcançados com a Telessaúde é a redução da sinistralidade, o que permitirá as empresas reduzir os gastos com as empresas operadoras de planos de assistência médicas/plano de saúde, podendo obter custos menores, ainda em relação aos trabalhadores, diminuir custos com passagens, deslocamentos, ausências dos postos de trabalho, entre outros e, porque não, em consequência as empresas terão mais presenteísmo, pois reduz-se as consultas médicas presenciais desnecessárias, tendo o mesmo o atendimento no conforto do seu lar, em local apropriado, disponibilizado na própria empresa, melhorando assim a qualidade de vida e trazendo mais conforto para os beneficiários, pois não terão que se deslocar, podendo, ainda, usufruírem do carinho familiar e ficar fora do ambiente hospitalar, ter acesso a um sistema de orientação direcionados para a rede de assistência médica, visando sempre a comodidade e satisfação dos beneficiados.

Parágrafo terceiro - Os trabalhadores que atualmente tem o plano de assistência médica poderão obter os serviços da TELESSAÚDE, podendo incluir cônjuge e 01 (um) dependente de até 16 anos, num total de 03 pessoas, sendo que, o menor deverá estar assistido por seu representante legal e as empresas poderão fornecer os dois benefícios, caso queira, com objetivo de redução das sinistralidades dos respectivos planos de assistência médica beneficiando-se do resultado conquistado com a diminuição do custo do plano de saúde junto as operadoras.

Parágrafo quarto – A TELESSAÚDE dispõe de serviços de atendimento de uma central 24 horas para orientações médicas que poderá ser acionada através do site: www.shalomsaude.com.br, priorizando a prevenção, promoção e a qualidade de vida dos trabalhadores e seus dependentes em todo Brasil, exames e consultas com especialistas nas clínicas credenciadas com custo baixo para os trabalhadores e seus dependentes.

Parágrafo quinto – Em função da grande reclamação/queixa dos trabalhadores quanto ao alto valor cobrado pelos planos de assistências médicas e a impossibilidade da inclusão de seus familiares/dependentes e para que os trabalhadores e seus dependentes (até os 16 anos de idade) tenham direito a usufruírem da prestação dos serviços de TELESSAÚDE citados no caput dessa cláusula, será necessário que as empresas realizem os pagamentos até o dia 10 de cada mês, tendo como primeiro pagamento em 10/01/2023, a prestação de serviços objeto da presente cláusula, iniciará a partir do dia 15 de janeiro de 2023, após o recebimento do comprovante de pagamento e a relação dos empregados conforme previsto no parágrafo décimo e assim sucessivamente.

Parágrafo sexto – Para a efetiva viabilidade financeira deste benefício, será pago o valor de **R\$ 70,90 (setenta reais e noventa centavos)** mensais por cada trabalhador, podendo as empresas descontar de seus empregados até **R\$ 21,27 (vinte e um reais e vinte e sete centavos)** para participação com o custeio do benefício extensivo aos dependentes.

Parágrafo sétimo - Os trabalhadores tendo interesse em incluir mais dependentes legais além do limite estipulado acima, poderá fazê-lo, desde que, para isto será necessário que o mesmo contribua com o valor de **R\$ 25,90 (vinte e cinco reais e noventa centavos)** per capita.

Parágrafo oitavo – Os Trabalhadores poderão usufruir dos serviços de TELESSAÚDE, individualmente, sem inclusão de seus dependentes, os valores do benefício serão de **R\$ 59,63 (cinquenta e nove reais e sessenta e três centavos)** pagos pela empresa por cada empregado que lhes prestam serviços, as empresas poderão descontar de seus empregados o valor de até **R\$10,00 (dez reais)** para participar com o custeio do benefício.

Parágrafo nono – As empresas deverão recolher até o dia 10 de cada mês, tendo como primeiro pagamento em 10/01/2023, o início da prestação de serviços, objeto da presente cláusula, será a partir do dia 15/01/2023.

Parágrafo décimo – As Empresas se obrigam a enviar todos os meses, até o dia 1º de cada mês a listagem completa contendo a relação nominal ou GFIP de todos os seus empregados, bem como a relação de todos os dependentes, acompanhados do comprovante de pagamento para atualização do cadastro nos serviços de TELESSAÚDE.

Parágrafo décimo primeiro – As Empresas disponibilizarão para todos os trabalhadores/as da categoria os serviços de TELESSAÚDE, inclusive, aqueles que tenham optado pela assistência médica para baixar a sinistralidade do referido plano.

Parágrafo décimo segundo – As empresas se obrigam a incluir todos os novos empregados contratados, junto a gestora, cadastrando-os no site www.shalomsaude.com.br, desta forma os mesmos terão os serviços fornecidos.

Parágrafo décimo terceiro – Para efetivação do presente suporte, ficam as Empresas responsáveis pelo contato com a fornecedora dos serviços através do site www.shalomsaude.com.br, para envio da relação nominal de seus empregados para que esta emita as respectivas carteirinhas de convênio.

Parágrafo décimo quarto – Os empregados que possuem o plano de assistência médica, poderão manter-se no mesmo ou optar pelos serviços de TELESSAÚDE, podendo permanecer em ambos.

Parágrafo décimo quinto – Os novos empregados contratados pelas empresas deverão ser cadastrados na TELESSAÚDE e fazerem uso dos benefícios acima, bem como, seus dependentes até 16 (dezesseis) anos de idade, deixando a empresa de ser obrigada a oferecer o plano de assistência médica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LIFECARD ASSIST

Com o intuito de melhorar a qualidade de vida dos empregados sob a égide desta Convenção Coletiva de Trabalho, o SINDIREFEIÇÕES estabelece a contratação da **SHALOM GESTÃO DE COBRANÇAS E REPRESENTAÇÕES LTDA, inscrita no CNPJ: nº, 48.568.378/0001-12**, de agora em diante chamada GESTORA, que administrará, supervisionará e irá gerenciar os serviços prestados e os recursos financeiros, bem como a contratação da prestadora de serviço Lifecard Assist para uma boa execução e a melhor qualidade dos serviços prestados para os trabalhadores da categoria, que disponibiliza os produtos/serviços relacionados no Parágrafo Primeiro abaixo:

Parágrafo primeiro - O Benefício **LIFECARD ASSIST**, já contemplado em convenções coletiva de trabalho anteriores para todos os trabalhadores vinculados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme o Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

a. DESCONTO EM MEDICAMENTOS: Associados tem direito à aquisição de mais de 4.000 medicamentos com descontos que variam entre 15% e 60% (quinze e sessenta por cento). Para utilizar, basta apresentar o cartão em uma das farmácias credenciadas, em todo o território nacional. A lista de medicamentos e as farmácias conveniadas estarão disponíveis em <https://www.lifecardassist.com.br/>.

b. AUXÍLIO MORADIA: Em caso de ativação dos serviços do Cartão através da Central de Atendimento para ajuda financeira por perda do cônjuge ou filho, desde que, não seja por motivo de algum ilícito, o titular na Proposta de Adesão receberá um auxílio moradia no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), em cartão recarregado mensalmente durante 12 (doze) meses (1 carga + 11 recargas mensais), independentemente de possuir residência própria.

Parágrafo segundo - A prestação de serviços do **LIFECARD ASSIST** terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores (no que couber), o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website: <https://www.lifecardassist.com.br/>.

Parágrafo terceiro - Para efetiva viabilidade financeira do **LIFECARD ASSIST** e com expresso consentimento das entidades convenentes, as Empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor total de R\$ 27,00 (vinte e sete reais), por trabalhador registrado, exclusivamente, por meio de boleto, depósito bancário, transferência ou através de PIX, em favor da GESTORA nominada acima, no Banco Itaú(341), Agência 1185, Conta Corrente 98829-0 e para quem deverá ser enviado os comprovantes dos pagamentos, mensalmente.

Parágrafo quarto - O custeio do **LIFECARD ASSIST** será de responsabilidade integral das Empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo quinto - Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo sexto - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento, assumirá, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, uma indenização junto ao trabalhador no dobro do valor dos benefícios e reembolsará a GESTORA o valor total dos benefícios a serem prestados, bem como, realizar os pagamentos em atraso.

Parágrafo sétimo - Ocorrendo a inadimplência da empresa, poderão os sindicatos propor a respectiva ação de cumprimento.

Parágrafo oitavo - O presente Benefício Social não possui natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter eminentemente assistencial.

Parágrafo nono - A obrigação das Empresas limita-se ao repasse dos valores, sendo que os sindicatos signatários não possuem nenhuma responsabilidade por eventuais demandas envolvendo beneficiários/empregados e empregadoras com a GESTORA.

Parágrafo décimo – A GESTORA poderá contratar, as suas expensas, prestadores de serviços, exclusivos ou não, para o cumprimento com qualidade e eficiência do objeto proposto no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo décimo primeiro – As empresas que fornecem o benefício LIFECARD ASSIST, conforme parágrafo sétimo da cláusula sétima da Convenção Coletiva de Trabalho de 2021/2023 já consagrado, continuarão obrigadas a cumprirem integralmente todas as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 primeiro 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 TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 redução 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 - 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 PRIMEIRA - FILHO INTERNAÇÃO HOSPITALAR

Assegura-se durante a vigência da presente Convenção, o direito a ausência remunerada de 05 (cinco) dias, ao empregado, ao ano, 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas concederem licença paternidade de 5 dias consecutivos, aos empregados, ao ano, 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 04 (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 REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 quarterizados e prestadores de serviços, dentre outras do Estado do Rio de Janeiro, sendo estas inscritas ou não no Conselho Regional de Nutrição.

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 até 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\$ 31,00 (trinta e um reais), mensalmente por empregado ativo, abrangido pela presente CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO, até o dia 13 (treze), do mês subsequente ao trabalhado, diretamente em conta do Sindicato Profissional Conveniente.

Parágrafo primeiro - As Empresas recolherão o valor citado no caput desta cláusula, no 13º (décimo terceiro) salário, a partir de 2023, por empregado ativo, abrangido pela presente CONVENÇÃO COLETIVA de TRABALHO, diretamente em conta do Sindicato Profissional Conveniente.

Parágrafo segundo - 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 terceiro - 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 quarto - 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 quinto - A presente contribuição aplica-se também para o Rateio do Custeio de Cursos de Formação Profissional e Recuperação, 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 Recuperação 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 sexto - 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 sétimo - As Empresas poderão encaminhar ao SindiRefeições-RJ quaisquer profissionais seus que necessitem de cursos de qualificação 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 oitavo - 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 grandes demandas do mercado, a fim de torná-los aptos a cumprirem as exigências do mercado para desenvolverem seus serviços profissionais.

Parágrafo nono - 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 décimo - As Empresas sabedoras que a oposição do empregado previsto na cláusula de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** não as isentam do recolhimento dos valores previsto no Caput desta cláusula, devendo cumpri-la integralmente e 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 primeiro - 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, inclusive no 13º (décimo terceiro salário), 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 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/M T E.” 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 08 (oito) do mês subsequente.

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, subsequente 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.

Parágrafo Sexto: A manifestação do Trabalhador contrariando esta cláusula não desobriga as Empresas no cumprimento da cláusula de título – Benefício Assistencial.

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 Patronal, o valor correspondente a 36% (trinta e seis por cento), do salário mínimo da categoria por empregado.

Parágrafo primeiro - O percentual fixado no caput desta cláusula será recolhido em 06 (seis) parcelas de 6% (seis por cento), nos meses de dezembro, fevereiro, abril, junho, agosto e outubro de cada ano.

Parágrafo segundo - As Empresas associadas ao Sindicato Patronal, que efetuarem o pagamento até o décimo dia, dos respectivos meses constantes no parágrafo primeiro, terão desconto de 50% (cinquenta 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, consequentemente a perda de 50% (cinquenta por cento) do desconto descrito no § 2º.

Parágrafo quinto - As Empresas ficarão incumbidas de enviar ao SINDERC-RJ xerox do comprovante de depósito, e-social 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.

Parágrafo sexto - A base de cálculo deverá ser o salário mínimo da categoria, conforme o parágrafo primeiro da Cláusula terceira.

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 primeiro - 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.

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

Classe de Capital Social (em R\$)	Alíquota sobre o capital atualizado (em %)	Parcela a adicionar (em R\$)
De 0,01 a 26.879,25	Contribuição Mínima	= 224,50
De 26.879,26 a 53.758,50	0,8%	-0-
De 53.758,51 a 537.585,00	0,2%	+ 336,43
De 537.585,01 a 537.585.000,00	0,1%	+ 897,98
De 537.585.000,01 a 286.712.000,00	0,02%	+ 45.797,09
De 286.712.000,01 em diante	Contribuição Máxima	= 105.662,55

Parágrafo terceiro - A contribuição deverá ser paga em guia própria emitida pelo Sindicato Patronal e as empresas que não receberem a guia em até 10 dias antes do vencimento, deverão contatar a Entidade Sindical para solicitar a guia atualizada, através do e-mail: administracao@sinderc-rj.com.br

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL SINDICATO PATRONAL

Todas as empresas que integram a categoria econômica de Refeições Coletivas, repassarão ao Sindicato Patronal SINDER-CRJ - Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas do Estado do Rio de Janeiro, o valor correspondente à taxa negociada patronal no valor de R\$ 4,80 (quatro reais e oitenta centavos) mensais por empregado, para as empresas associadas e R\$ 9,60 (nove reais e sessenta centavos) mensais por empregado, para as empresas não associadas, para auxiliar no custeio de benefícios concedidos pela entidade sindical patronal tais como: consultas jurídicas relacionadas às normas coletivas através de atendimento presencial, telefônico e por e-mail, consulta de normas coletivas registradas e mantidas no site do Sindicato, envio de normas coletivas e demais documentos relacionados à categoria, custeio das despesas com negociações coletivas e demais serviços prestados pela Entidade Sindical Patronal.

Parágrafo primeiro - A taxa negociada fixada no caput desta cláusula será recolhida mensalmente todo dia 1º (primeiro).

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

Parágrafo terceiro - O atraso no recolhimento acarretará multa de 10% (dez por cento), do montante não recolhido, mais acréscimos de juros de 1% ao mês e ainda acrescido de mora diária da ordem de 0,33%.

Parágrafo quarto - As Empresas ficarão incumbidas de enviar ao SINDER-CRJ xerox do comprovante de depósito, juntamente com e-social e GFIP que conste o número de empregados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SHALOM RH

Mais uma conquista dos trabalhadores através do SindiRefeições-RJ com a anuência do SINDER-CRJ em parceria com a Shalom RH Food Service, uma empresa prestadora de serviços de banco de dados e currículos qualificados no setor de gastronomia.

Parágrafo primeiro – As empresas que desejarem, poderão também utilizar dos serviços de recursos humanos na contratação de empregados qualificados e ainda locação de mão de obra temporária ou definitiva, utilizando do banco de dados da Shalom RH.

Parágrafo segundo – Para a utilização da prestação dos serviços da Shalom RH Food Service através da Gestora SHALOM GESTÃO DE COBRANÇAS E REPRESENTAÇÕES LTDA, inscrita no CNPJ nº. 48.568.378/0001-12, que administrará, supervisionará, gerenciará os serviços prestados, com quem deverá ser tratado todos trâmites legais.

Parágrafo terceiro – A contratação dos serviços a serem prestados de bancos de dados e currículos, quando as empresas solicitarem, terão o seu início imediato, a partir de 01 de fevereiro de 2023 e pelo prazo de vigência da CCT, pelo valor ajustado de 01 (um) salário mínimo da categoria profissional, mensalmente.

Parágrafo quarto - O objetivo dessa prestação de serviços é oportunizar aos trabalhadores uma recolocação no mercado de trabalho e para as empresas, um profissional já especializado e qualificado no desempenho de suas funções.

Parágrafo quinto – A emissão da NF Fatura dos serviços de colocação de mão de obra qualificada prestados as empresas, terão seu vencimento todo dia 25.

Parágrafo sexto – Os demais serviços prestados, tais como: locação de mão de obra temporária, ou por prazo determinado poderão ser negociados com a Shalom RH Food Service, devido a serem novos serviços diferentes do objeto da presente cláusula e terem outros custos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SHALOM CLUBE DE VANTAGENS

As Empresas instituirão o acesso de todos trabalhadores(as), supervisores(as), coordenadores(as), gerentes, diretores(as) da empresa, que se tornarão usuários da plataforma de descontos da SHALOM CLUBE DE VANTAGENS implantado a partir desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro – Os serviços prestados pela SHALOM CLUBE DE VANTAGENS estarão disponibilizados no site: www.shalomclubedevantagens.com.br ao qual os trabalhadores e trabalhadoras das categorias terão acesso após seu cadastramento.

Parágrafo segundo – Os serviços da SHALOM CLUBE DE VANTAGENS serão administrados, supervisionados e gerenciados pela gestora **SHALOM GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DE CARTÕES LTDA, inscrita no CNPJ: nº, 46.648.865/0001-60**, com quem deverá ser tratado todos tramites, inclusive, os financeiros e validação dos serviços.

Parágrafo terceiro – Para que os serviços citados no item anterior sejam prestados, as Empresas pagarão até o dia 20 (vinte) de cada mês o valor de **R\$ 23,00 (vinte e três reais)** mensais, por cada usuário da plataforma, que possua em seu quadro de empregados, por meio de Boleto Bancário, Transferência entre Contas, PIX, ou, ainda, através de Depósito Bancário em favor da Gestora dos serviços, no Banco Santander, Agência 3844, Conta Corrente 13002992-9.

Parágrafo quarto – O acesso dos trabalhadores(as) usuários na plataforma da SHALOM CLUBE DE VANTAGENS será realizado através do site: www.shalomclubedevantagens.com.br, depois de devidamente cadastrado e de posse da senha que lhe permitirá o acesso.

Parágrafo quinto – As Empresas se obrigam a enviar todos os meses, até o dia 05 a listagem completa contendo a relação nominal de todos os seus empregados abrangidos pela presente CCT.

Parágrafo sexto – As Empresas poderão descontar de todos os usuários da plataforma o valor de até **R\$ 6,00 (seis reais)** para contribuir com o pagamento do custeio do benefício da SHALOM CLUBE DE VANTAGENS, aprovado na assembleia com os trabalhadores presentes.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO/CARTAS DE OPOSIÇÃO AO SINDICATO

Não serão admitidas ações por parte das empresas e seus representantes, que tendem a frustrar a ação do sindicato, de forma a organizar entregas coletivas de cartas de oposição às contribuições previstas na presente convenção, seja por pressão dos departamentos internos das empresas, através de entrega de modelo de carta de oposição, organização de caravanas, fretamento de ônibus e vans, seja por exigência de apresentação de recibo de entrega da oposição aos referidos departamentos da empresa ou qualquer outro meio que tenha o objetivo de enfraquecer economicamente a entidade sindical, o que será considerado crime nos termos do artigo 203 do Código Penal e demais artigos da legislação pertinente.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 SINDER/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 na rescisão contratual, bem como viabilizar ainda a emissão das certidões de quitação anuais previstas no artigo 507-B da CLT.

Parágrafo Sexto: 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\$320,00 (trezentos e vinte reais) por assentada no núcleo de prevenção de litígios pagos ao sindicato profissional.

Parágrafo Sétimo: 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.

Parágrafo Oitavo: 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\$320,00 (trezentos e vinte reais) por assentada no núcleo de prevenção de litígios pagos ao sindicato profissional.

Parágrafo Nona: 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 QUINTA - 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.

Parágrafo Sexto: As custas desta JUNTA DE MEDIAÇÃO serão de 15% (quinze por cento) do valor acordado entre as partes mais o pagamento de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais) por assentada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 em igual valor também recolhido em favor do SINDIREFEIÇÕES-RJ.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONSIDERAÇÕES

Considerando que as entidades sindicais são as defensoras da categoria e maiores interessadas no bem estar de seus integrantes garantidas pela Constituição Federativa do Brasil de 1988;

Considerando que a empresa detém a função social de gerar empregos e ajudar a movimentar a economia com a compra de produtos e prestação de serviços, além do pagamento de tributos ao Estado, sendo salutar, portanto, quaisquer medidas que visem a manutenção de sua atividade e, por consequência, a proteção aos empregados e geração de empregos ou, ainda, a manutenção da renda e da subsistência do trabalhador e seus familiares, foi pensado e ajustado o Piso salarial, visando garantir ganhos indiretos consideráveis para a renda dos trabalhadores, que não seja somente salários e garantir a manutenção de postos de trabalhos com possibilidades de geração de empregos através da categoria representada pelo Sindicato Profissional.

Considerando que o SINDIREFEIÇÕES é o defensor da categoria e maior interessado no bem estar do trabalhadores que representa, na forma do art. 8º, III, da Constituição Federal, e como tal, concorda que deve tomar medidas que colaborem com a manutenção dos postos de trabalho, manter o poder de compra e aquisitivo do trabalhadores, sendo assim, ficam ajustados entre o Sindicato patronal e o sindicato profissional os pisos salariais e profissional diferenciados com as garantias de que outras cláusulas constantes da presente CCT tragam maiores benefícios ainda maiores para os trabalhadores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - VALIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Enquanto durarem as negociações, não sendo finalizada a nova Convenção Coletiva de Trabalho e não levada a registro no sistema mediador do MTE ou outro órgão qualquer, permanecerão válidas todas as cláusulas da última CCT registrada.

Parágrafo primeiro: A vigência da Convenção Coletiva de Trabalho com número de registro no MTE: RJ 002912/2021 e data de registro: 06/12/2021, se interrompe a partir da data do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2024.

}

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

JOSE PINTO RIBEIRO
DIRETOR
SINDICATO DAS EMPR DE REF COLET D EST DO RIO DE JANEIRO

ANEXOS

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

CATEGORIA DE REFEIÇÕES COLETIVAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

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

SOBRE A LEGALIDADE DESTA CLÁUSULA

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

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

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

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

E é exatamente nesse contexto que devem ser analisadas as cláusulas convencionadas que preveem 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 "amparo sindical 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 sindical social familiar 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 reestruturarem, 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 e-social e GFIP informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

A.2 Por ser o e-social e GFIP a base dos cálculos, é imprescindível o envio mensal da relação total de empregados.

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 Sinder-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/gestora dos benefícios quando do início, encerramento ou paralisação temporária de suas atividades, acompanhado de seu primeiro ou último e-social e GFIP.

E) Da Apresentação de documentos:

E.1) -. O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato ou pela administradora/gestora dos benefícios, deverá apresentar o e-social, 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 e-social e/ou GFIP 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 e-social e/ou 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\$ 2.150,00 (dois mil cento e cinquenta 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\$ 900,00 (novecentos 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\$ 1.070,00 (hum mil e setenta 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, serão pagos mensalmente através de crédito em conta corrente indicada pelo beneficiário ou beneficiários 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\$ 340,00 (trezentos e quarenta 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 prevejam.

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

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

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

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

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

O) Comunicação de Eventos:

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

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

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

O.4) Na hipótese exclusiva em que o Empregador não tenha tido ciência efetiva do óbito ou do evento que provocou ou que poderá provocar a incapacitação permanente ou temporária de seu Empregado e, ainda que transcorrido o prazo estipulado, perdem os Empregados e suas famílias, conforme o caso, o direito que teriam aos benefícios concedido por este Amparo Sindical Social.

P) Consultoria Jurídica:

P.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.

ANEXO II - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS DO LIFECARD ASSIST

. O Cartão de Vantagens *LifeCard Assist*, assim como você, valoriza o bem estar de sua família proporcionando uma melhor qualidade de vida e tranquilidade para viver melhor.

. O *LifeCard Assist* oferece aos seus Associados, a oportunidade de usufruírem com confiança e segurança, de convênios e parcerias beneficiando-os com muito mais economia.

. Para tanto, disponibiliza produtos e serviços através de uma estrutura administrativa qualificada para bem gerir os convênios oferecidos aos seus associados, assim como no atendimento de seus familiares.

BENEFÍCIOS OFERECIDOS

a. DESCONTO EM MEDICAMENTOS: Associados tem direito à adquirir mais de 4.000 medicamentos com descontos que variam entre 15% e 60% (quinze e sessenta por cento). Para utilizar, basta apresentar o cartão em uma das farmácias credenciadas, em todo o território nacional. A lista de medicamentos e as farmácias conveniadas estão disponíveis em <https://www.lifecardassist.com.br/>

Apresentando documento de identidade, cartão de identificação, carteira de associado e receita médica, se necessário, o ASSOCIADO poderá adquirir medicamentos com desconto em diversas farmácias da rede credenciada.

Consulte os tipos de medicamentos e farmácias credenciadas em: <https://www.lifecardassist.com.br/>

b. AUXÍLIO MORADIA: Em caso de ativação dos serviços do Cartão *LifeCard Assist* através da Central de Atendimento para ajuda financeira por perda do cônjuge ou filho, desde que, não seja por motivo de algum ilícito, o titular na Proposta de Adesão receberá um auxílio moradia no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), em cartão recarregado mensalmente durante 12 (doze) meses (1 carga + 11 recargas mensais), independentemente de possuir residência própria.

OPERACIONALIZAÇÃO:

O Associado receberá o *LifeCard Assist* (cartão de vantagens) contendo o nome, número do telefone de discagem direta gratuita (DDG) para acionar a central de atendimento, e número do código para aquisição de medicamentos.

É condição essencial para a prestação desse serviço, apresentação do cartão *LifeCard Assist* ou acionamento da central de atendimento. <https://www.lifecardassist.com.br/>

Os serviços serão prestados no território nacional.

ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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