

**AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA****REQUERIMENTO DE REGISTRO DE TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR005487/2021**NÚMERO DE PROCESSO DO CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: **13041.120117/2020-26**DATA DE PROTOCOLO DO CONVENÇÃO COLETIVA: **22/12/2020**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS REFEICOES RAPIDAS(FAST FOOD) E AFINS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDIREFEICOES-RJ**, CNPJ n. **32.316.366/0001-60**, localizado(a) à Travessa da Brandura, 109, Vila da Penha, Rio de Janeiro/RJ, CEP 21211-800, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **OZIEL ROMUALDO DE PAULA**, CPF n. 114.845.087-42, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 01/02/2021 no município de Rio de Janeiro/RJ;

E

**SINDICATO DE RESTAURANTES, BARES E DEMAIS MEIOS DE ALIMENTACAO DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO**, CNPJ n. 33.243.759/0001-54, localizado(a) à Praça Olavo Bilac, 28, 28, 17º andar, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20041-900, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **FERNANDO HERMONT BLOWER PASSOS**, CPF n. 095.991.197-97

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitido ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR005487/2021, na data de 03/02/2021, às 19:22.

\_\_\_\_\_, 03 de fevereiro de 2021.

**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****FERNANDO HERMONT BLOWER PASSOS**

Presidente

**SINDICATO DE RESTAURANTES, BARES E DEMAIS MEIOS DE ALIMENTACAO DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO**

**TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005487/2021  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 03/02/2021 ÀS 19:22

**NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 13041.120117/2020-26  
**DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 06/01/2021  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS REFEICOES RAPIDAS(FAST FOOD) E AFINS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDIREFEICOES-RJ, CNPJ n. 32.316.366/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OZIEL ROMUALDO DE PAULA;

E

SINDICATO DE RESTAURANTES, BARES E DEMAIS MEIOS DE ALIMENTACAO DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.243.759/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FERNANDO HERMONT BLOWER PASSOS;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 27 de janeiro de 2021 a 26 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Termo Aditivo de 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 Industrias e Afins, com abrangência territorial em Rio de Janeiro/RJ.**

**Salários, Reajustes e Pagamento****Piso Salarial****CLÁUSULA TERCEIRA - CONSIDERAÇÕES**

CONSIDERANDO, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020;

CONSIDERANDO, as Medidas Provisórias nºs 927 e 936 de 2020, visam garantir empregos e renda, devido aos danos causados pela Pandemia, no mundo, e em especialmente, no Brasil tanto para saúde, como para as empresas e os empregados;

CONSIDERANDO, os impactos da Pandemia no mundo e recentemente no Brasil, considerando que a prioridade neste momento crítico é proteger o direito à prevenção da saúde e segurança física sejam eles empregados, empresários e seus familiares;

CONSIDERANDO, que as assembleias dos sindicatos patronal e laboral, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho;

CONSIDERANDO, que o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a suspensão do contrato de trabalho, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação, recebendo em contrapartida uma das modalidades do benefício Seguro-Desemprego previsto pela Medida Provisória nº. 1.726, de 03 de novembro de 1998 (reeditada pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, com validade) e, posteriormente, regulamentada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao



Trabalhador – CODEFAT, por meio da Resolução nº. 200, de 04 de novembro de 1998, denominada Bolsa Qualificação Profissional;

CONSIDERANDO, que o estado de calamidade pública e que durante este, o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA QUARTA - PARCELAMENTO DO VALOR DE EVENTUAL RESCISÃO**

Diante da crise a ser enfrentada em razão da pandemia, permite-se, durante o prazo de vigência deste aditivo, o parcelamento de todas as verbas rescisórias (devidas e pagas diretamente aos empregados), excetuando-se expressamente o parcelamento da multa rescisória do FGTS prevista no art. 18, §1º, da Lei 8.036/90, em face da vedação do art.611-B, inciso III, da CLT, da seguinte forma:

- i) Para valores a serem recebidos, por empregado, de até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), permite-se o parcelamento em até 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas;
- ii) Para valores a serem recebidos, por empregado, iguais ou superiores a R\$ 4.000,01 (quatro mil reais e um centavo), permite-se o parcelamento em até 6 (seis) parcelas mensais, iguais e consecutivas.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DAS GORJETAS**

Existindo gorjeta/taxa de serviço, o valor arrecadado será rateado entre os empregados em atividade, podendo a maioria dos empregados decidirem por estender aos empregados com contrato de trabalho suspenso, sem prejuízo das regras vigentes sobre o tema.

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DA PARALISAÇÃO TRANSITÓRIA E POSTERIOR EXIGÊNCIA DE HORAS EXTRAS**

Diante da necessidade de paralisação transitória das atividades por motivo de força maior, como é o caso da atual pandemia do novo Coronavírus (causador da Covid-19), faculta-se ao empregador a paralisação temporária do estabelecimento e, posteriormente, recuperar o tempo da paralisação mediante a exigência de compensação pelo empregado, que realizará horas extras, até o limite de duas por dia, durante 45 dias por ano, contínuos ou não.

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

##### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA NÃO REMUNERADA E DA AJUDA DE CUSTO TEMPORÁRIA**

Tendo em vista que Decretos Federais, Estaduais e/ou Municipais proibiram ou restringiram o funcionamento dos estabelecimentos, ficam as empresas autorizadas a suspender o contrato de trabalho de seus empregados, pelo período de vigência deste instrumento.

§1º- Os sindicatos signatários concordam que as empresas poderão colocar os seus empregados em regime de licença não remunerada, em razão do grave risco de contágio da COVID-19 e, em cumprimento ao art. 5º, inciso I, do Decreto Estadual 46.973/2020 que restringiu funcionamento dos estabelecimentos.

§2º- A licença não remunerada é exclusiva para que os funcionários possam ficar em suas residências, para evitar o contágio e propagação da doença COVID-19.

§3º- Em contrapartida ao regime de licença não remunerada, as empresas deverão arcar com o pagamento de um valor a título de abono-subsistência-emergencial aos seus empregados licenciados, como meio de manterem sua subsistência, bem como de suas famílias. O valor da ajuda de custo deverá ser de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário base mensais, e se existirem benefícios, os mesmos deverão ser mantidos no período da suspensão.

§4º- O valor do abono-subsistência-emergencial não integrará a remuneração do empregado, não se incorporará aos contratos de emprego e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§5º- Tendo em vista a possibilidade de ser editada legislação federal que seja mais benéfica aos empregados e empresas, com pagamento de parte do salário pelo governo, fica permitido às empresas alterarem o regime de licença não remunerada para aquele que for instituído pelo Governo (desde que mais benéfico), podendo as partes formalizar Aditivo a Convenção Coletiva ou Nova Convenção para tratar especificamente do assunto.

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

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA OITAVA - DA REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIOS**

No intuito de diminuir a exposição potencial dos empregados e o fluxo de empregados, tudo no afã de reduzir riscos de contágio da COVID-19, fica autorizada, a redução do salário proporcional à redução do número de horas, de até 25%, com fundamento no art. 2º, da Lei 4.923/65.

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA NONA - DO BANCO DE HORAS**

Durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Covid-19 as empresas ficam autorizadas a constituir regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregado ou do empregador, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, hipótese em que a duração normal diária poderá ser ultrapassada em até 02 (duas) horas.

Parágrafo único: Ao vencer o prazo de até 12 (doze) meses de vigência do banco de horas, havendo crédito de horas em favor do empregado, a empresa pagará o saldo de horas como horas extras. Havendo crédito de horas em favor do empregador, estas serão abonadas. Na hipótese de demissão sem justa causa, havendo crédito de horas em favor do empregador, estas serão abonadas. No entanto, se houver crédito de horas em favor do empregado as mesmas serão pagas como horas extras.

#### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - MEDIDAS RELACIONADAS À CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS.**

Dada a excepcionalidade do período, fica autorizada a concessão de férias coletivas ou individuais a todos os empregados, tanto em relação à integralidade do período quanto em relação à proporcionalidade



adquirida até a data da concessão, dispensada a notificação prevista no art. 135 da CLT, bem como a notificação ao Ministério da Economia, a exemplo do art. 51, inciso V, da Lei Complementar 123/2006, que será aplicado a todas as empresas.

§1º- Considerando que diversos estabelecimentos estão paralisados por ato da autoridade pública, e como forma de minimizar os números das suspensões dos contratos de trabalho em vigor, as empresas ficam autorizadas a dividir o pagamento das férias individuais ou coletivas, bem como do terço constitucional, em até 3 (três) parcelas mensais, iguais e sucessivas, sendo a primeira no ato e a segunda em até 30 (trinta) dias após a concessão, sem qualquer pagamento de dobra remuneratória, em dissonância com o que dispõem a Súmula 450 do TST e o art. 145 da CLT. Para os empregados com salários superiores a R\$ 3.000,00 (três mil reais), fica permitido o parcelamento em até 6 (seis) parcelas.

§2º - As férias, independentemente dos valores, prazos e formas de concessão, serão sempre pagas com acréscimo do terço constitucional.

## Disposições Gerais

### Mecanismos de Solução de Conflitos

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA MULTA POR VIOLAÇÃO/DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA DO TERMO ADITIVO AO CCT

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente aditivo, seja obrigação de pagar ou de fazer, além de remanescer a obrigação, será aplicado ao infrator multa mensal equivalente a 5% (cinco por cento) calculado sobre o Piso Salarial do trabalhador e que será de trato sucessivo enquanto perdurar a violação, sendo que a multa reverterá, 50% (cinquenta por cento) em favor de cada trabalhador prejudicada e os outros 50% (cinquenta por cento), em favor da entidade sindical prejudicada.

### Outras Disposições

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUSPENSÃO PARA QUALIFICAÇÃO.

Como forma de manutenção do emprego e da renda, inclusive dos grupos de risco, definidos pelas autoridades de saúde, durante o estado de calamidade pública do COVID-19, fica autorizada a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo de 30(trinta) a 90 (noventas) dias, conforme previsto no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo primeiro- fica ajustado que qualquer empresa, abrangida pela presente norma coletiva, poderá suspender os contratos de trabalho de seus empregados, dentro dos limites do caput dessa cláusula, bem como, qualquer um de seus empregados poderá ter seu contrato suspenso, para participar de curso ou programa de qualificação propiciado pela empresa, com duração equivalente à suspensão contratual e com sua aquiescência formal.

Parágrafo segundo – o empregador, após o arquivo da norma coletiva no Ministério da Economia (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>), deverá notificar o respectivo sindicato laboral, até o dia 05 de cada mês, para informar quais empregados se encontram com os seus contratos de trabalho suspenso, tendo em vista que essa redução poderá ocorrer de forma seguida ou intercalada, dentro do prazo de vigência do estado de pandemia, dentro do limite temporal do caput.

Parágrafo terceiro - como a suspensão do contrato de trabalho é para preservação do emprego e qualificação, durante o período de suspensão contratual o empregado deverá estar matriculado em curso ou programa de qualificação profissional, não presencial, oferecido pelo empregador, sendo que a matrícula deverá ser propiciada pela empresa, com o devido recibo, tendo em vista ser um dos requisitos para a suspensão do contrato e para pagamento por parte do Ministério da Economia da Bolsa Qualificação.

Parágrafo quarto – O curso ou programa de Qualificação Profissional, na modalidade não presencial, deve ter como conteúdo assuntos relacionados com as atividades da empresa ou correlatas.

Parágrafo quinto – Na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS deve constar a anotação do empregador de que o contrato de trabalho está suspenso, conforme acordo ou convenção coletiva.

Parágrafo sexto – O empregado com o contrato de trabalho suspenso, nos moldes dessa cláusula, devidamente matriculados em curso profissional, não presencial, deverá comparecer às unidades de



atendimento do Ministério da Economia/SRTE ou SINE, apresentando os seguintes documentos:

- a) cópia da convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com a anotação da suspensão do contrato de trabalho, conforme acordo ou convenção coletiva;
- c) comprovante de inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, devendo constar, inclusive, a sua duração;
- d) documento de identificação e CPF;
- e) comprovante de inscrição no PIS;
- f) Três últimos contracheques.

Parágrafo sétimo - o empregado qualificado na forma prevista no presente instrumento normativo terá direito a receber a Bolsa Qualificação, na modalidade de Seguro Desemprego, conforme estabelecido pelo Ministério da Economia, sob as seguintes condições:

- a) Ter recebido salários consecutivos nos últimos seis meses imediatamente anteriores à data da suspensão do contrato, de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica, ressalvados o tempo que usufruiu pela MP do Governo Federal, pois, essa permitiu que durante o estado de calamidade pública, o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses (art. 17, inciso I);
- b) Ter trabalhado pelo menos seis meses nos últimos três anos, com pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica;
- c) Não estar recebendo nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;
- d) A suspensão do contrato de trabalho, devidamente anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
- e) A inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, devendo constar, inclusive, a sua duração.

Parágrafo oitavo – Durante o período de suspensão do contrato para participação em curso ou programa de qualificação profissional, na modalidade não presencial, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, são eles: (cada parte inserir o que for negociado).

Parágrafo nono – Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, não será devida nenhuma parcela remuneratória, nem salarial ao empregado, bem como não será devido o recolhimento do FGTS, do INSS e não contará como tempo de serviços à título de férias e décimo terceiro salário.

Parágrafo décimo – Os cursos ou programa de qualificação, na modalidade não presencial, podem ser ministrado pelas empresas ou terceirizado a outra empresa ou entidade de ensino, devendo ser ministrado durante todo o período da suspensão do contrato, com plano pedagógico e metodológico contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária, sendo esta dividida em no mínimo de oitenta e cinco por cento de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios e de até quinze por cento de ações formativas denominadas seminários e oficinas.

Parágrafo décimo primeiro - No caso de dispensa do empregado, no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao mesmo, além das parcelas rescisórias, previstas na legislação em vigor, multa de 100% por cento sobre do valor da última remuneração mensal do empregado, anterior à suspensão do contrato.

Parágrafo décimo segundo - Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, não presencial, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período de suspensão do contrato de trabalho.

Parágrafo décimo terceiro - O prazo limite fixado no caput dessa cláusula poderá ser prorrogado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO DA UNICIDADE CONTRATUAL PARA RECONTRATAÇÃO DURANTE A PANDEMIA**

