

ATA DE ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REALIZADA EM 20 DE ABRIL DE 2016.

Aos vinte dias do mês de abril de dois mil e dezesseis, às quinze horas em primeira chamada e ao final às dezesseis horas em última chamada, reuniram-se os trabalhadores da categoria de Refeições Coletivas, associados e não associados, na sede social da entidade representativa Sindicato dos Trabalhadores em Refeições Coletivas de São Paulo – CNPJ 60.539.053/0001-07, sita à Rua Tomás Alves, 73 – Vila Mariana – São Paulo, com base territorial em São Paulo – Capital, Cotia, Taboão da Serra e Itapeverica da Serra, para atendimento ao edital de convocação publicado no Jornal Agora em sua edição do dia dezesseis de abril de dois mil e dezesseis. Eu, Dirceu Rosa dos Passos, Diretor Secretário da entidade fui designado para secretariar os trabalhos providenciando a colheita de assinatura dos presentes bem como procedi à composição da mesa. A seguir fiz a leitura do edital convocatório com a seguinte ordem do dia: 1 - Leitura, discussão e aprovação da Ata da Assembléia anterior; 2 – Elaboração, discussão e aprovação das cláusulas que comporão a pauta de reivindicação a ser encaminhada à entidade patronal, com vista à data base Junho/2016; 3 – Discussão sobre proposta relativa às contribuições para o sustento sindical; 4 – Outorga ou não de poderes à Diretoria da entidade para as negociações com a entidade patronal bem como para instaurar processo administrativo e ou judicial (instauração de dissídio coletivo) perante o Ministério do Trabalho e Emprego e Poder Judiciário, respectivamente; 5 – Deliberação sobre movimento paredista no caso de frustração nas negociações. Lida a ordem do dia e antes do início das discussões o presidente da entidade Carlos tomou a palavra para um esclarecimento. Disse ele que diante do recém criado ou fundado Sindicato das Empresas de Refeições Escolares - Sindimerenda, há necessidade de se elaborar duas pautas de reivindicação sendo uma para o Sindicato representativo das empresas de Refeições Coletivas – SINDEREC e outra para para o Sindicato representativo das empresas fornecedoras de refeições escolares – SINDIMERENDA, em razão de várias questões distintas entre refeições coletivas e refeições escolares. Que ambas as pautas integrarão a presente Ata para todos os efeitos. Posto isto pediu a manifestação dos presentes que por unanimidade demonstraram concordância em se elaborar uma pauta para cada entidade patronal. Desta forma, iniciou-se as discussões seguindo-se a ordem do dia.

Ítem 1 – Ata Assembléia anterior:

Lida por mim e ao final aprovada por unanimidade.

Ítem 2 – Cláusulas reivindicatórias de Refeições Coletivas e Refeição Escolar:

Que após discussões deliberou-se, por unanimidade, fazer constar das Pautas Reivindicatórias citadas acima as seguintes cláusulas:

PAUTA DE REFEIÇÕES COLETIVAS

PRIMEIRA: Data Base e Vigência

Fixação da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho entre 01 de junho de 2016 a 31 de maio de 2017 e dada base 01 de junho.

SEGUNDA: Abrangência

Todos os trabalhadores em Refeições Coletivas que desempenham suas funções nas cozinhas industriais, restaurantes industriais e comissarias de empresas tomadoras públicas e/ou privadas dentro da base territorial que se resume nos municípios de São Paulo – Capital, Cotia, Itapeverica da Serra e Taboão da Serra.

TERCEIRA: Reajuste Salarial

Os salários dos empregados representados serão reajustados a partir de 01 de junho de 2016, com aplicação do percentual de: INPC acumulado dos 12 últimos 12 meses mais 5% (cinco por cento) de aumento real.

QUARTA: Data de pagamento

As empresas efetuarão o pagamento mensal dos salários até o 2º (segundo) dia útil bancário do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo primeiro - As empresas que optarem por efetuar o pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente terão que efetuar adiantamento salarial até o dia 20 (vinte) do mês, no valor de 30% (trinta por cento) do salário percebido pelo empregado. Para comprovação do respectivo pagamento, as empresas deverão fazê-lo com recibo individual.

Parágrafo segundo - Quando o 5º dia útil coincidir com o sábado, o pagamento deverá ser efetuado no dia útil anterior.

Parágrafo terceiro - Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de 01 (um) dia no pagamento de salário e de 5% (cinco por cento) por dia, do período subsequente.

QUINTA: Pagamento com cheque ou depósito bancário

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 haja prejuízo nos intervalos para refeição e/ou descanso.

SEXTA: Demonstrativo de pagamento

As empresas fornecerão mensalmente, aos seus empregados com antecedência de 02 (dois) dias da data de pagamento de salário, demonstrativos de pagamento onde conste: identificação completa da empresa, natureza dos valores pagos (inclusive gratificações, horas extras, comissões e outras de natureza similar) descontos efetuados, parcelas recolhidas na conta vinculada ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviços e outras que componham, ou seja, deduzidas do salário.

Parágrafo único - No caso de constatação de erros no demonstrativo de pagamento, a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias para solucionar o problema e reembolsar o empregado.

SÉTIMA: Desconto em folha de pagamento

As empresas poderão descontar da remuneração mensal do empregado, as parcelas relativas a empréstimos, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico, mensalidades de seguros, convênios odontológicos, e outros, feitos junto ao Sindicato suscitante, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado, e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

Parágrafo primeiro - Os descontos autorizados serão encaminhados pelo sindicato profissional às empresas, no mês em curso.

Parágrafo segundo - As autorizações serão encaminhadas às empresas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sendo que as

inclusões de novos sócios deverão ser informadas neste mesmo prazo.

Parágrafo terceiro - As exclusões de sócios serão informadas pela empresa ao sindicato profissional até o dia 20 (vinte) do mês em que ocorrerem.

OITAVA: Substituição definitiva

Será garantido ao empregado admitido para substituir outro o maior salário pago ao empregado que ocupar a mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo primeiro - Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, no caso previsto nesta cláusula, será garantido o salário inicial ou o maior salário pago em cada função.

Parágrafo segundo - Não se incluem na garantia prevista nesta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

NONA: Salário substituição eventual

Nas substituições eventuais temporárias, o substituto fará jus à diferença salarial entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, nas substituições com prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo único - Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução de salário.

DÉCIMA: Gratificação Natalina

As empresas concederão aos empregados, por ocasião das férias, 50% (cinquenta por cento) de antecipação do 13º salário, desde que solicitado pelos mesmos, exceto quando ocorrerem nos meses de janeiro, novembro e dezembro.

Parágrafo único - Fica estipulada multa de 50% do salário nominal, em benefício do trabalhador, por atraso no pagamento de qualquer das parcelas.

DÉCIMA PRIMEIRA: Horas Extras e Compensação

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita com um adicional de 60% (sessenta por cento), para todas as horas extras prestadas, à exceção das horas realizadas nos descansos semanais remunerados (domingos e feriados), as quais serão remuneradas com adicional de 110% (cento e dez por cento). As empresas somente poderão implantar seu banco de horas após acordo coletivo com o sindicato.

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

Parágrafo segundo - É facultada às empresas a prorrogação de jornada e compensação de horas previstas no artigo 59 da CLT, devendo as empresas comunicar ao Sindicato Profissional os horários de trabalho praticados e os empregados envolvidos no âmbito de suas empresas.

Parágrafo terceiro - As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamento eletrônico de dado, tanto para os empregados internos como externos.

DÉCIMA SEGUNDA: Abono por anuênio

Os empregados que por força da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, já tinham adquiridos o direito ao anuênio, continuarão acumulando os percentuais a que fazem jus até 31/05/97.

Parágrafo primeiro - Os percentuais acumulados de anuênio até 31/05/1997 ficarão congelados e, serão aplicados sobre salário reajustado a partir de 01 de junho de 2016.

Parágrafo segundo - a partir de 01 de junho de 2016 as empresas concederão aos seus empregados biênio no importe a 2% (dois por cento) sobre o salário base, a cada dois anos de trabalho na mesma empresa.

DÉCIMA TERCEIRA: Adicional Noturno

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22hs00 de um dia até as 05hs00 do dia seguinte e terá remuneração superior ao do diurno, com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora diurna, mesmo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, conforme estabelece o artigo 73 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e a Súmula 213 de STF.

DÉCIMA QUARTA: Reflexos

As empresas efetuarão a integração da média das horas extras habituais e do adicional noturno para remuneração de: férias acrescidas de 1/3, 13º salário, descanso semanal remunerado, FGTS e multa de 40%, e aviso prévio.

DÉCIMA QUINTA: Participação nos Lucros ou Resultados

As Empresas deverão apresentar ao Sindicato laboral uma proposta de metas e parâmetros para elaboração de PLR (Plano de Participação nos Lucros e Resultados), para o exercício de 2016, até 31/08/2016.

Parágrafo primeiro - Em caso de descumprimento, as empresas deverão arcar com pagamento de multa em favor de cada um de seus empregados obedecendo o seguinte critério:

- empresas que possuam até 100 funcionários - pagamento de multa correspondente a 30% do salário nominal;**

- **empresas que possuam de 101 a 200 funcionários - pagamento de multa correspondente a 50% do salário nominal;**
- **empresas que possuam acima de 201 funcionários - pagamento de multa correspondente a 100% do salário nominal;**

Parágrafo segundo - A multa deverá ser paga pela empresa aos seus empregados até 31 de dezembro de 2016.

DÉCIMA SEXTA: Fornecimento de Refeições

As empresas fornecerão obrigatoriamente refeições aos seus empregados.

Parágrafo único - As empresas que não possuam restaurantes para serem utilizados por seus empregados ou que não forneçam refeições aos mesmos, obrigatoriamente concederão um vale refeição no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por dia trabalhado.

DÉCIMA SÉTIMA: Cesta Básica, vale compras ou cartão magnético

As empresas concederão aos seus empregados mensalmente, um vale compras no valor de R\$ 190,00 (cento e noventa reais), ou, uma cesta básica de alimentos com composição equivalente ao valor do vale alimentação aos seus empregados com salário nominal igual ou inferior a 4,5 pisos, conforme itens abaixo:

10 kg arroz longo fino tipo 1;

03 kg feijão carioca tipo 1;

03 Its. d 900 ml óleo de soja;

03 kg açúcar refinado;

0,5 kg café moído (selo Abic);

01 pct. de 500 gr macarrão espaguete;

- 01 lata de 340 gr de extrato de tomate;**
- 200 gr de leite em pó integral;**
- 01 kg farinha de trigo especial;**
- 0,5 kg farinha de mandioca crua;**
- 01 It. ervilha em conserva / seleta de legumes;**
- 01 kg sal refinado;**
- 01 It. de 140 gr de milho verde;**
- 01 It. de 135 gr sardinha em conserva;**
- 01 It. de 400 gr achocolatado (Nescau ou Toddy);**
- 01 pct. biscoito Cream Craker;**
- 01 pct. de 200 gr biscoito maisena;**
- 01 It. de 300 gr goiabada;**
- 1 pct. de 500 gr fubá;**
- Kit Higiene e Limpeza**
- 01 kg Sabão em Pó (Omo);**
- 01 It. Amaciante de Roupas (Ypê);**
- 01 und. de 170 gr Creme Dental;**
- 04 unds. Sabonetes (Lux);**
- 01 It. Alvejante (Qualitá).**

6º Oficial de Registro de Títulos e Documentos e
Civil de Pessoa Jurídica de São Paulo / SP
Microfilme N. **161.891**

Parágrafo primeiro - O empregado terá direito a este benefício imediatamente a partir da sua contratação, como temporário ou contratado, inclusive os que estiverem de férias, exceto aquele que faltar sem justificativas. Caso o empregado (a) ingresse ao serviço com atraso, sendo sua entrada autorizada pela empresa, fará jus ao benefício.

Parágrafo segundo - Consideram-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação em vigor.

Parágrafo terceiro - O vale compras, ou cesta básica de alimentos deverá ser entregue, no máximo, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à aquisição do benefício pelo empregado.

Parágrafo quarto - As empresas poderão efetuar o desconto em folha de pagamento de até R\$ 1,00 (um real), por empregado.

Parágrafo quinto - A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao recebimento do Vale Compras, ou Cesta de Alimentos pelo mesmo período.

Parágrafo sexto - O empregado afastado por motivo de auxílio doença (31), terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

Parágrafo sétimo - O empregado afastado por motivo de auxílio doença acidentário ou acidente do Trabalho (91), terá direito ao recebimento do vale compras ou a cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

Parágrafo oitavo - As empresas se obrigam a doar mensalmente ao Sindicato dos Empregados uma cesta básica de alimentos, igual à que está sendo fornecida aos seus empregados, a fim de

que este tenha a possibilidade de comparar o valor e a qualidade dos produtos da mesma.

Parágrafo nono – As empresas fornecerão aos seus empregados até a data de 20 de dezembro uma Cesta Natalina no valor mínimo equivalente ao da Cesta Básica.

DÉCIMA OITAVA: Assistência Médica Hospitalar

As empresas concederão obrigatoriamente, até o mês subsequente ao vencimento do contrato de experiência, plano de Assistência Médica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais, nos termos do que determina o artigo 16 da Lei 8.213/91, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até 16 (dezesseis) anos.

Parágrafo primeiro - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua inclusão no plano de Assistência Médica Hospitalar.

Parágrafo segundo - Para manutenção do plano de Assistência Médica Hospitalar, as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto de até no máximo 35% (trinta e cinco por cento) sobre o custo individual da Assistência Médica limitado ao teto máximo de desconto em R\$ 33,08 (trinta e três reais e oito centavos) por participante, ou desconto fixo de R\$ 24,26 (vinte e quatro reais e vinte e seis centavos) por vida, com fator moderador em todas as consultas no valor unitário de R\$ 18,20 (dezoito reais e vinte centavos), com aplicação em todas as faixas salariais.

Parágrafo terceiro - O limite de desconto citado no parágrafo 2º será válido somente para os planos em enfermaria, previstos nas leis 9.656/98 e 9.961/00. Ficando estabelecido que, para os planos com direito a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos.



Parágrafo quarto - Os empregados que desejarem manter o plano de Assistência Médica Hospitalar para os filhos que completarem 16 (dezesesseis) anos poderão fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor integral referente a participação do filho.

Parágrafo quinto - As empresas obrigam-se, sempre que solicitado pelo sindicato suscitante, a exibirem formalmente o valor que está sendo pago a título de plano de Assistência Médica Hospitalar.

Parágrafo sexto - Comprovado pelo empregado (a) que se submeterá à cirurgia marcada anteriormente à comunicação de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a empresa manterá o pagamento do plano de Assistência Médica Hospitalar até a realização da cirurgia.

Parágrafo sétimo - Os empregados afastados por Auxílio Doença ou Acidente do Trabalho continuarão no plano de assistência médica hospitalar, e não terão participação financeira durante a permanência do afastamento. (Acórdão TRT).

Parágrafo oitavo - De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de Saúde, os empregados dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, estes podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício, estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citadas.

DÉCIMA NONA: Reembolso creche/auxílio babá

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuírem creches próprias ou contratadas, reembolsarão as empregadas com filhos de até 06 (seis) anos de idade o valor limitado a 30% (trinta por cento) do salário normativo, para as trabalhadoras e que percebam até 02 (dois) salários normativos e, para as trabalhadoras que percebam salários acima de 02 (dois) salários normativos, as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário normativo, por mês, para manutenção de cada filho em creche de livre escolha.

Parágrafo primeiro - As empregadas com interesse neste reembolso deverão comprovar tal situação através de Certidão de Nascimento do Filho e declaração da entidade creche.

Parágrafo segundo - Para recebimento do reembolso previsto no "CAPUT" desta cláusula, a empregada deverá apresentar recibo do pagamento da entidade no prazo máximo de 30 (trinta) dias da data do respectivo pagamento.

Parágrafo terceiro - Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no "caput" e § 1º desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, Portaria n° 01 do D.N.H.T de 15/01/69, bem como da Portaria n° 3.296 do Ministério do Trabalho de 03/09/86.

Parágrafo quarto - Na inexistência de creche pública ou particular adequada ou vagas, a empresa deverá pagar a sua empregada um auxílio babá nas mesmas condições do caput da presente cláusula, mediante apresentação de um recibo de pagamento.

VIGÉSIMA: Seguro de Vida

As empresas contratarão Seguro de Vida em favor de seus empregados e descontarão dos empregados na proporção de

100% (cem por cento) e recolherão a partir de 01/06/2002, a quantia de R\$ 1,20 (um real e vinte centavos), como opção I, ou R\$ 2,20 (dois reais e vinte centavos) como opção II, respectivamente, por empregado ativo, com apólice em nome de cada empresa, devendo os valores ser recolhidos até o décimo dia do mês subsequente ao desconto, através de boleto bancário enviado pela seguradora de sua livre escolha.

Parágrafo primeiro - Os empregados contemplados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão as seguintes coberturas, conforme opções abaixo:

Opção 1 - Acidentes pessoais: morte acidental, invalidez permanente parcial ou total por acidente, indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), sem limite de idade.

Opção 2 - Seguro de vida: morte natural, indenização de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), mais R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) de auxílio funeral; Invalidez permanente total por acidente, indenização de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais); invalidez permanente parcial por acidente, indenização de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais); morte por acidente, indenização de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais);

Parágrafo segundo - As empresas que já possuírem o seguro de vida poderão manter o seu atual sistema de descontos e coberturas, mas obedecido ao mínimo de capital e cobertura indicados no parágrafo primeiro.

Parágrafo terceiro - As empresas que não possuírem seguro de vida podem optar pela contratação de seguradora da sua escolha, desde que obedecidos os valores mínimos previstos no parágrafo primeiro.

VIGÉSIMA PRIMEIRA – Readmissão sem contrato experiência

Não será admitido contrato de experiência quando se tratar de readmissão de empregado para o mesmo cargo, no prazo máximo de 12 (doze) meses, contados do efetivo desligamento.

Parágrafo primeiro - Fica vedada qualquer redução salarial para o empregado que perceba o salário normativo da categoria e que foi recontratado por outra concessionária na mesma unidade.

Parágrafo segundo - Ao empregado contratado na condição de prestador de serviço temporário, fica garantida pela empresa a contagem do tempo de trabalho executado sob este regime como período de experiência, sendo este incorporado, caso o mesmo seja efetivamente contratado.

Parágrafo terceiro - O período trabalhado como temporário somado ao período considerado como de experiência, não poderá ultrapassar o prazo de 90 (noventa) dias.

VIGÉSIMA SEGUNDA: Teste admissional

A realização de teste prático operacional não poderá ultrapassar a 06 (seis) horas, uma única vez, acrescido de alimentação e vale transporte.

VIGÉSIMA TERCEIRA: Integração

No primeiro dia de trabalho as empresas se comprometem a promover a integração do novo empregado junto à equipe, demonstrando os equipamentos de uso cotidiano, individuais e coletivos, além das instruções necessárias para evitar acidentes de trabalho.

VIGÉSIMA QUARTA: carta de referência

As empresas como obrigação de fazer, fornecerão ao empregado dispensado sem justa causa ou pedido de demissão carta de referência por ocasião da rescisão contratual.



VIGÉSIMA QUINTA: Homologações

As Empresas efetuarão o pagamento das verbas rescisórias, em conformidade com as normas previstas no art. 477 da CLT, e na IN/MTE n° 15 de 14/07/2010, nos seguintes prazos:

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias.

I - Primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou:

II - Décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

Parágrafo primeiro - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Parágrafo segundo - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo terceiro - A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula, sujeitará o empregador ao pagamento em favor do empregado, valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

Parágrafo quarto - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

Parágrafo quinto - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data-base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que

indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, § 6º, da CLT.

Parágrafo sexto - Por ocasião do pagamento das verbas decorrentes da rescisão contratual para empregados com menos de 01 ano de trabalho, as empresas deverão obrigatoriamente fornecer duas cópias autênticas ao empregado, do Perfil Profissiográfico Previdenciário.

B) Prazo para realização da homologação.

As homologações deverão ser realizadas nos prazos abaixo elencados, desde que o pagamento das verbas rescisórias tenha ocorrido nos prazos previstos nos itens I e II da letra "a".

I - Décimo quinto dia subsequente ao término do contrato, quando o aviso for trabalhado ou;

II - Vigésimo quinto dia subsequente a data da dispensa/demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

Parágrafo primeiro - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Parágrafo segundo - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo terceiro - A inobservância dos prazos acima previstos sujeitará ao empregador o pagamento em favor do empregado o valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando comprovadamente o trabalhador tiver dado causa a mora.